



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Título de la Tesis

El Trabajo Remoto y su Influencia en el Rendimiento de los
Trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ica en el año 2020

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

AUTOR(ES):

Bach. Ruth Fabiola Pisconte Arones (ORCID: 0000-0001-5751-5628)

ASESOR(A):

Mag. Luis Alberto Nuñez Lira (ORCID: 0000-0003-3542-9117)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Trabajo Remoto y Productividad

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

La realización de la presente investigación esta dedicada a mis padres con todo mi corazón. Quienes me han protegido y guiado a lo largo de mi vida personal y profesional.

Agradecimiento

Agradezco en primer lugar a Dios por otorgarme un don tan preciado como es la vida y a mi familia por ser quienes me han impulsado constantemente.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. Introducción	1
II. Marco Teórico.....	4
III. Metodología	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización.....	16
3.3. Población, muestra y muestreo.....	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos.....	20
IV. Resultados	21
V. Discusión	32
VI. Conclusiones	35
VII. Recomendaciones	36
Referencias	37
Anexos	42

Índice de tablas

Tabla 1.	Evolución del trabajo remoto en el sector público peruano	13
Tabla 2.	Número de trabajadores clasificados según el trabajo remoto	21
Tabla 3.	Número de trabajadores clasificados según el espacio físico	22
Tabla 4.	Número de trabajadores clasificados según la tecnología de la información	23
Tabla 5.	Número de trabajadores clasificados según la modificación de la organización	24
Tabla 6.	Número de trabajadores clasificados según el rendimiento laboral.....	25
Tabla 7.	Número de trabajadores clasificados según el factor actitudinal	26
Tabla 8.	Número de trabajadores clasificados según el factor operativo	27
Tabla 9.	Comprobación de la hipótesis general	28
Tabla 10.	Comprobación de la primera hipótesis específica	29
Tabla 11.	Comprobación de la segunda hipótesis específica.....	30
Tabla 12.	Comprobación de la tercera hipótesis específica	31

Índice de figuras

Figura 1. Estudio del teletrabajo y las emociones durante la pandemia.....	2
Figura 2. Número de trabajadores clasificados según el trabajo remoto.....	21
Figura 3. Número de trabajadores clasificados según el espacio físico	22
Figura 4. Número de trabajadores clasificados según la tecnología de la información	23
Figura 5. Número de trabajadores clasificados según la modificación de la organización.....	24
Figura 6. Número de trabajadores clasificados según el rendimiento laboral	25
Figura 7. Número de trabajadores clasificados según el factor actitudinal.....	26
Figura 8. Número de trabajadores clasificados según el factor operativo	27

Resumen

El trabajo remoto ha sido una modalidad laboral que se ha venido desempeñando en un gran número de empresas. Sin embargo, a razón de la pandemia COVID-19, este tipo de trabajo ha desempeñado un rol mucho más importante, donde aquellas empresas donde el trabajo presencial ha sido característico desde su inicio de operaciones, esto ha preocupado a muchos superiores con respecto al rendimiento que alcanzarán sus trabajadores. Por esta razón, se ha definido el siguiente objetivo general para el presente estudio: “Determinar como el trabajo remoto se relaciona con el rendimiento laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ica – 2020”. Aplicamos un estudio del tipo “descriptivo” y diseño “no experimental”, estos elementos estuvieron dirigidos a una muestra conformada por 265 trabajadores de la entidad pública antes mencionada. A partir de ello, se logró comprobar que entre ambas variables existe una relación positiva durante el período de estudio 2020.

Palabras clave: Ambiente de trabajo, tecnología de la información, modificación de la organización, factores actitudinales y operativos.

Abstract

Remote work has been a work modality that has been carried out in a large number of companies. However, due to the COVID-19 pandemic, this type of work has played a much more important role, where those companies where face-to-face work has been characteristic since its start of operations, this has worried many superiors with respect to performance that your workers will reach. For this reason, the following general objective has been defined for this study: "To determine how remote work is related to the work performance of workers of the Superior Court of Justice of Ica - 2020". We applied a study of the "descriptive" type and "non-experimental" design. These elements were directed to a sample made up of 265 workers from the aforementioned public entity. From this, it was possible to verify that between both variables there is a positive relationship during the 2020 study period.

Keywords: Work environment, information technology, modification of the organization, attitudinal and operational factors.

I. Introducción

Durante el transcurso del 2020, se han observado variaciones sin precedente en todo el mundo, siendo una de las más resaltantes, el ámbito laboral. El 11 de marzo del 2020, la OMS (2020) anunció la propagación del COVID-19, donde se solicitó a todas las naciones del mundo que respondan a dicha problemática de manera responsable e implementen protocolos de salud adecuados para minimizar el impacto de la primera ola, donde la medida más resaltante fue el aislamiento y distanciamiento social. Si bien dichas medidas han sido implementadas en varias naciones, es importante resaltar que determinados cargos públicos y/o puestos laborales requieren en menor o mayor medida desempeñar sus funciones de manera presencial. Asimismo, el Gobierno de Australia Occidental (2021) expone que las distintas organizaciones y empresas han adoptado un conjunto de protocolos para integrar el teletrabajo a sus operaciones, lo que garantice la permanencia de los trabajadores en sus hogares, respetando de esta manera las medidas sanitarias tanto como sea posible.

Whitelaw (2020) menciona que la tecnología ha evolucionado paralelamente con el ámbito laboral durante la actual pandemia en el Perú. Sin embargo, no todos los países latinoamericanos cuentan con las facilidades necesarias para desempeñar un trabajo de manera remota, obligando de esta manera a las naciones a promover un entorno que facilite el acceso a dichos recursos. Sin duda alguna, esta emergencia sanitaria ha acelerado la adaptación del teletrabajo por parte de los trabajadores. Jackson, Wilson y Borden (2020) exponen que en un marco como el de la pandemia del COVID- 19, el trabajo a distancia ha demostrado ser fundamental para respaldar la continuidad de las operaciones. En circunstancia normales, sus beneficios son la disminución del tiempo de desplazamiento, lo que brinda a los empleados el tiempo de concentrarse en sus labores de trabajo. Por otro lado, para Filardi, Castro y Zanini (2020) también se presentan problemas como son los psicológicos, esta forma de laborar puede implicar una serie de peligros los cuales deben de prevenirse en lo posible de la medida, siendo algunos a razón del confinamiento (en particular para las personas que viven solas) y la ausencia de contacto con sus compañeros de trabajo. Lo que ha originado un impacto emocional considerable en la mayoría de trabajadores, como la Figura 1 deja en evidencia.

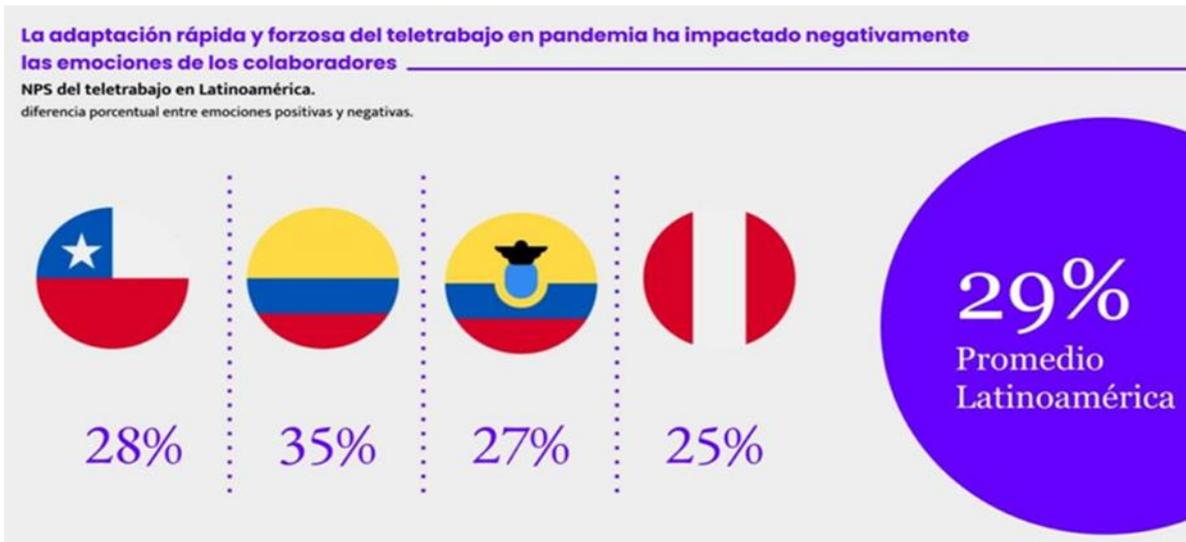


Figura 1. Estudio del teletrabajo y las emociones durante la pandemia. La presente figura pone en evidencia la diferencia porcentual entre las emociones positivas y negativas en los países latinoamericanos. Tomado de Brinca, 2020.

Como sabemos, en la región de Ica un gran número de operaciones empresariales se vieron abruptamente interrumpidas a principios del 2020 a fin de seguir resguardando a los miembros de su población. Respecto a la normativa N°30036 publicada por el Congreso de la República, las labores serán ejecutadas y supervisadas a su vez mediante diversas tecnologías orientadas a la transferencia de la información. Sin embargo, Garrigues (2021) expone que el Perú no cuenta con condiciones informáticas y técnicas idóneas, generando de esta manera deficiencias en cuanto a determinadas funciones propias de cada perfil profesional. Es decir, problemas vinculados con la productividad funcional, debilitando su desempeño en cuanto a sus deberes y obligaciones laborales. Donde podemos añadir, el balance entre el entorno familiar y el laboral, dado que, un gran porcentaje de trabajadores privados como públicos desempeñan un rol de padres de familia, destinando gran parte de su tiempo a la atención de sus hijos. Asimismo, tenemos que logran identificar un espacio adecuado para laborar virtualmente, afectando a su comodidad, ya que no cuentan con espacios ergonómicos a los cuales estaban acoplados durante su día a día en el trabajo.

CMS Law-Now (2020) menciona que ante dicha realidad, surge la necesidad de identificar la situación actual del rendimiento laboral en Ica frente a las nuevas modalidades de trabajo remoto implementados, debido a que desde una perspectiva social involucra a toda la población económicamente activa, quienes

buscan acceder a un puesto de trabajo estable y que en estos tiempos es fundamental un dominio tecnológico en conjunto con un balance de sus labores en el hogar. Por el lado económico, las empresas privadas buscan disponer de aquellos trabajadores que den un mayor aporte a sus procesos, por lo que es necesario conocer como estos se ven afectados por las nuevas medidas de trabajo remoto. Mientras que, en un término político, las entidades públicas deben garantizar la continuidad de sus funciones para el beneficio de la población, requiriendo que sus trabajadores dispongan de todos los recursos necesarios para su óptimo desempeño. Donde en base a este último punto se ha considerado tomar como sujeto de estudio a los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Ica, debido a su relevancia para la población iqueña. Surgiendo de esta manera la siguiente interrogante: ¿De qué manera el trabajo remoto se relaciona con el rendimiento laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ica – 2020?

Para dar una respuesta a dicho planteamiento, es necesario indagar respecto a los componentes del trabajo remoto, como son el **espacio físico**, el cual, al no disponer de un ambiente adecuado y ergonómico, el trabajador comenzará a sentirse incomodo al realizar sus labores, así como la presencia de problemas musculares. Por otra parte, tenemos la **tecnología de la información**, lo que nos permitirá evaluar la disponibilidad de los recursos digitales idóneos para desempeñar un trabajo remoto. Finalmente, tenemos **modificación de la organización**, permitiéndonos de esta manera determinar si la entidad pública ha logrado adaptar sus procesos de un entorno físico a uno digital. Dicho conjunto de factores, nos da como resultado el siguiente objetivo: Determinar como el trabajo remoto se relaciona con el rendimiento laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ica – 2020.

En base a todo lo mencionado, nos encontramos con un escenario donde la Corte Superior de Justicia de Ica, como entidad pública ha realizado las adecuaciones necesarias para implementar el trabajo remoto, donde sus trabajadores han tenido que adaptarse a esta nueva modalidad en conjunto con sus capacidades para lograr un rendimiento laboral deseado por sus empleadores, demostrándonos la relación entre dichas variables.

II. Marco Teórico

Procederemos a la documentación de los **antecedentes nacionales**, los cuales reforzaran los aspectos teóricos de nuestro estudio, siendo:

Sime (2020) trazó como objetivo de su estudio el determinar como el trabajo remoto guarda relación con la gestión pública respecto al personal del Ministerio de Relaciones Exteriores, donde aplicó una investigación básica de nivel correlacional y cuya principal herramienta de recolección de datos fue el cuestionario dirigido al personal de dicha entidad, siendo seleccionados a través de un muestreo no probabilístico dando como resultado 40 trabajadores a encuestar. En base a la prueba Rho de Spearman, logró confirmar una correlación entre sus variables de carácter positivo. A partir del estudio, podemos mencionar que las encuestas nos permiten interactuar de una manera más cercana con el personal, donde para nuestro estudio es necesario implementar un cuestionario digitalizado debido a los estándares de salud impuestos por el estado en respuesta la pandemia.

Suarez (2020) planteó como objetivo principal de su estudio comprobar si el teletrabajo guarda relación con la calidad educativa, para ello aplicó una investigación del tipo correlacional, diseño no experimental y enfoque cuantitativo. Para la muestra, se contó con 40 colaboradores de la UGEL San Pablo, siendo la totalidad de la población debido a que esta última no superaba los 100 individuos, quienes participaron de un proceso de encuesta. De esta manera, el autor identificó la presencia de una correlación positiva considerable entre las variables estudiadas aplicando la prueba Rho de Spearman. En base a este último punto, podemos identificar a dicha prueba como idónea para comprobar la correlación del trabajo remoto frente a otra variable ligada al desempeño del personal de una institución.

Peñañiel (2019) se enfocó en estudiar el trabajo remoto dentro del sector público peruano, aplicando un enfoque cualitativo del tipo descriptivo. Su muestra en estudio la conformaron los trabajadores de INDECOPI aplicando métodos de análisis de triangulación de información. Dentro de las conclusiones formuladas por el autor, se tiene como principal postulado que, el trabajo remoto contribuye en buena medida a disminuir el desplazamiento de los trabajadores, así como el establecimiento de un nuevo canal de comunicación más dinámico, que permite e igual forma un mejor manejo de la información.

Vasquez (2019) manifestó la situación del trabajo a distancia en la gestión pública del Perú, mediante una investigación cualitativa y estudio de casos, en la que las personas de esta investigación se caracterizaron por su experiencia en determinadas labores a distancia, empleando un manejo amplio de documentaciones relacionadas. Sin embargo, tras la realización del estudio se identificó una débil implementación a causa de las diferencias en la legislación y la tecnología, especialmente en los aspectos internos y sociales del país, especialmente entre personas vulnerables, tanto física como económicamente.

En base a la documentación nacional sobre el desempeño laboral, podemos mencionar los siguientes postulados:

Flores (2020) estudió el comportamiento del desempeño laboral frente a la Ley Servir o también denominada Ley de Servicio Civil respecto a la MTPE de la Región de Ucayali. Con un diseño cuantitativo, de un nivel correlacional, y el muestreo fue conformado por 60 empleados. Asimismo, el autor tras la culminación de su estudio logró comprobar una relación significativa entre las variables, representado por el valor $r = 0.829$.

Huamaní (2020) en su trabajo de investigación doctoral, concluyó que el desempeño presenta una relación positiva frente a la satisfacción laboral de los colaboradores del Instituto Nacional de Investigación Agraria, Pucallpa. El estudio tuvo un diseño correlacional y un enfoque cuantitativo, con un muestreo de 89 trabajadores. Se determinó un alto índice de satisfacción del personal. Asimismo, en determinados casos donde la satisfacción disminuye se pudo observar como el desempeño disminuyó.

Soldi (2020) estudio la interacción entre el desempeño y el uso de tecnologías de la información dentro de una compañía privada de la ciudad de Lima. Se empleó un estudio básico junto a un diseño correlacional y enfoque cuantitativo. Además, la muestra estuvo integrada por 74 colaboradores de la organización FELPA S.A.C., distrito Carabayllo. Por todo ello, el autor determinó la conexión significativa del 0.003 entre las variables.

Boada (2019) señaló que diferentes investigaciones han mostrado que la insatisfacción en el trabajo hace que el desempeño de los gerentes de la empresa no esté a la altura de las expectativas, y toman decisiones apresuradas en lugar de hacer el diagnóstico necesario para averiguar la causa y tomar las medidas

correctivas. en beneficio del trabajador y la empresa. Por otra parte, el Diario El Comercio (2018) de acuerdo con el 81% de los trabajadores, requeridos por la encuesta llevada a cabo por Aptitus, determino que el entorno laboral es de vital relevancia, no obstante, los plazos de pago continúan ocupando el 27%, y abarcando el segundo lugar con un 23% se ubica el clima laboral, y ubicándose en el tercer lugar con un 22% donde los trabajadores indican que es beneficioso contar con un empleo formal, seguido por el 19% que tuvieron una formación lineal en sus carreras, mientras que un 19% expuso que el desempeño de sus funciones no se ve afectado por el clima laboral.

Levano (2018) en su trabajo de investigación cuyo propósito fue identificar el comportamiento de la motivación respecto al desempeño laboral en los empleados de la empresa Euroshop del Grupo Volkswagen, de la ciudad de Lima durante el período 2017. Para ello, se utilizó el método no experimental y dentro de los instrumentos de recolección se escogió la encuesta aplicada a 34 empleados. Dicha encuesta contempló las dimensiones de desempeño laboral en la oficina, en la empresa y hacia los clientes; así como la motivación laboral en la oficina, económica y profesional. Por consiguiente, finalizada la recolección de datos, se adquirieron como resultados en conjunto con el programa IBM SPSS, que la motivación influye considerablemente en el desempeño laboral, en otros términos, si un empleado se ve influenciado por una mayor motivación esto se verá plasmado en su desempeño laboral siendo de igual manera mayor.

De igual manera, procederemos a la recopilación de **antecedentes internacionales**, obteniéndose los siguientes resultados:

Echeverri y Espitia (2020) estudiaron las condiciones que se obtienen del teletrabajo orientadas al mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores de una empresa petrolera en Colombia. Se utilizó una investigación descriptiva de carácter cualitativo. Además, la muestra la integraron 50 empleados de la empresa Cracking UOPII de la refinería Ecopetrol. De esta manera, el autor logró determinar que las empresas deben priorizar en condiciones tales como la comunicación entre los distintos equipos de trabajo y las compensaciones económicas.

Souza et ál. (2020) cuestionaron el trabajo de los docentes de escuelas privadas en el ámbito de la actual pandemia y su conexión con el tema de salud laboral. Donde se identificaron signos de resistencia y formación de estructuras

colectivas como son las huelgas virtuales, siempre partiendo de una apreciación de los propios docentes por la educación a distancia y el liderazgo sindical. Se basan en la crítica y el diálogo de Freire, valorando la reciprocidad y la enseñanza salvadora. Establecieron cuatro puntos de análisis: cambios en los procedimientos del trabajo, el trabajo pedagógico en periodos de aislamiento social y aspectos generacionales, su estructura y otros aspectos relacionados al género; resistencia, huelga virtual y enseñando salud. Últimamente, en este caso las actividades de docentes no presenciales han establecido la clasificación laboral actual, que se ha profundizado en el ámbito sanitario por la pandemia, propiciando de esta manera la utilización frecuente de los recursos informáticos, donde han surgido nuevos mecanismos de control.

Swisher (2019) investigó la realidad del trabajo remoto frente a la satisfacción laboral respecto a los colaboradores de distintas compañías estadounidenses, utilizándose un enfoque de carácter tanto cuantitativo como cualitativo. Para ello, se empleó una población 5000 colaboradores entre 4 compañías estadounidenses, lo que a través de técnicas de muestreo probabilístico se obtuvo una muestra de 233 colaboradores. Los principales resultados indicaron que el teletrabajo no afectó la calidad de liderazgo de los superiores directos frente a sus subordinados.

En la búsqueda de los antecedentes relacionados al desempeño laboral nos encontramos con los siguientes resultados:

Castillo (2020) indagó en las capacidades claves relacionadas al rendimiento de los empleados calificados de la industria metalúrgica en Nueva León, México. Este estudio fue del tipo cuantitativo, sujeto a un diseño no experimental – transeccional. La muestra la integraron 73 gerentes de distintas compañías mexicanas. Por todo ello, el autor logró determinar que las habilidades técnicas, así como la calidad total influyen dentro del rendimiento laboral. Por el lado contrario, se identificó que las capacidades para dar solución a distintos problemas como el trabajo en equipo no mostraron resultados influyentes dentro del rendimiento alcanzado por los colaboradores.

Trávez y Domínguez (2018) estudiaron el ambiente presente en las organizaciones y como se relacionaba con el rendimiento de los trabajadores pertenecientes a la Cooperativa de Ahorro y Crédito Maquita Ltda. A razón del

análisis efectuado por los autores se identificó una serie de problemáticas dentro de la empresa antes mencionada, partiendo desde la falta de motivación, presión de los superiores y llegando hasta la ausencia de capacitaciones; este conjunto de problemáticas conllevó a una disminución en la calidad del servicio ofrecido. Donde se identificó que alrededor el 89% de los trabajadores que participaron del proceso de encuesta, opinan que la empresa debe prestar mayor intención a la formación y capacitación del personal buscando de esta manera al alcance de un mayor índice de rendimiento laboral, por lo que determina que se necesita un planteamiento de capacitaciones para lograr las necesidades y exigencias de los propios trabajadores, esto posibilitara que esto optimice con la realización de todas sus funciones.

Desde un fundamento científico, se sabe que el marco de trabajo Scrum y el pensamiento ágil ha propuesto que los principales involucrados que aportan valor a una empresa deben ubicarse de manera física dentro de la misma, donde se destaca el trato o dialogo frente a frente. En base a ello, un número creciente de empresas tanto públicas como privadas han dado cada vez mayor importancia a las interacciones entre los colaboradores. Sin embargo, Elldér (2019) plantea identificar como las empresas emplean distintos medios para el manejo y traslado de información acerca de las mismas, donde podemos mencionar a los instrumentos tales como los emails, conversaciones telefónicas, chats entre otros. Siendo canales que permiten una retroalimentación entre los empleadores y empleados dejando de lado la dependencia de contar con un ambiente tangible. En respuesta a ello, se nos indica que el desempeño de las personas es mucho mayor estando en grupos que de manera independiente, debido que, a pesar de tener canales digitales de comunicación, estos no presentan la misma relevancia que un canal directo o presencial, lo que nos indicaría que las personas de manera remota no aprenden a la misma velocidad que las presenciales.

En base a ello, Virtanen (2020) nos menciona que, podemos relacionar al trabajo remoto al desempeño de distintas funciones caracterizándose por contar con una ubicación distinta a las instalaciones de la empresa donde laboran, valiéndose de algún mecanismo o medio posible para trabajar fuera del lugar laboral, continuamente que el entorno de los trabajos lo acepte.

En nuestro país, el trabajo a distancia es una forma de teletrabajo, el cual es normado según Ley N°30036 y fue impulsado fuertemente durante el transcurso del período 2020, buscando de esta manera retomar el desarrollo de las actividades empresariales privadas como públicas, debido a la situación epidemiológica del Coronavirus, como ha sido establecido por la Presidencia del Consejo de Ministros.

Las actividades a distancia se basan en el teletrabajo. En 1973, el físico estadounidense Jack Nilles asumió el uso de este término, indicando que las telecomunicaciones podrían usarse para trabajar fuera de la oficina, con o sin computadoras. El teletrabajo en la década de los 70 tenía como objetivo reducir los desplazamientos, los costos originados por la congestión vehicular y a razón de ellos mitigar el impacto al medioambiente por la emisión de dióxido de carbono de los vehículos, respondiendo de esta manera a la crisis del petróleo.

Según Vega (2003) los antecedentes del trabajo remoto se remontan a mediados de la década del sesenta, donde la naturaleza de la organización había experimentado cambios rápidos y continuos. Para inicios de la década de los setenta, este tipo de trabajo cobro mayor impulso a razón de la promoción de los negocios tecnológicos e información, alcanzando un mayor grado de flexibilidad organizativa. Más tarde, en la década de 1990, la gente se centró principalmente en el diseño del lugar de trabajo, las horas de trabajo, la gestión de instalaciones y el espacio de trabajo en organizaciones privadas para aumentar la productividad.

Por otro lado, Jackson et ál. (2020) exponen que, durante el siglo XXI, el trabajo a distancia o trabajo remoto nuevamente escalo debido a los progresos logrados por las tecnologías informáticas, los cuales permitieron un incremento en la capacidad de los gerentes y empleadores para permitir el trabajo a distancia con control, confianza y poder. La voluntad de trabajar ha cambiado drásticamente en muchas industrias, oficinas y condiciones familiares. El trabajo a distancia ya no es solo una elección que los empleados calificados con esquemas y labores de trabajos independientes, flexibles y creativos en compañías privadas, el trabajo a distancia se ha convertido es un movimiento y filosófica humanista.

Almonacid (2020) menciona que, en los inicios del siglo XXI, las actividades de gestión pública empezaron a implementar actividades apoyadas en aspectos tecnológicos. No obstante, todavía hay poca indagación sobre el trabajo remoto en el ámbito público. En relación con, remarca que en la Administración arrastramos

funciones impropias y estigmas organizativas, el cual con dificultad logran dar soporte a un desempeño completamente, idea el cual es válida pues diversas organizaciones del sector público no cuentan con una infraestructura documental digitalizada, causando de esta manera tanta solidez a la variación.

Para Jackson y Wielen (1998) dentro de los modelos de trabajo remoto surgen términos asociados tales como trabajo virtualizado, a distancia, flexible, oficinas virtualizadas y empleo de tecnologías informáticas. En otras palabras, el trabajo remoto representa cualquier tipo de actividad que se desarrolla fuera de una oficina de la empresa. En este caso, ante la pandemia COVID-19, este tipo de trabajo es de gran trascendencia respecto a las actividades cotidianas que realiza cada tipo de puesto laboral. Por tanto, la OIT cuando menciona “Trabajo desde casa” se refiere a la forma en que los trabajadores utilizan las TIC para trabajar desde casa. En este sentido, en esta condición de salud, el trabajo remoto es una forma de trabajo a distancia, trabajo temporal y trabajo alternativo, que permite a los trabajadores laborar mientras permanecen en casa obedeciendo a sus superiores siguiendo instrucciones y el uso de las TIC. Los trabajadores que utilizan este tipo de trabajo son trabajadores remotos.

Las principales características del trabajo a distancia son las siguientes: disponer de un espacio físico ajeno a las empresas para el desempeño de las actividades, empleo de herramientas de virtualización y la realización de modificaciones organizacionales para adaptarse a la nueva modalidad de trabajo. En este sentido, se hace mucho énfasis en la implementación de tecnologías que favorezcan el trabajo a distancia. Por ello, se desarrollaron las doce características del teletrabajo: una nueva cultura organizacional; trabajar objetivamente y activamente. Contratos personales voluntarios; jornada flexible; distancia + alienación + TIC; lugares de trabajo inciertos o inciertos; conectividad; cobertura ART (accidentes y riesgos en el trabajo); iguales obligaciones y derechos con los trabajadores presenciales; contraprestación Vida privada; reversibilidad pactada; y herramientas de trabajo proporcionadas con empresas o trabajadores.

En cuanto al espacio físico o ambiente de trabajo, Nakrošienė et ál. (2019) mencionan que, es necesario disponer de un lugar que tenga los recursos necesarios para laborar remotamente. Dependiendo asimismo de la utilización de equipos tales como portátiles, ordenadores, teléfonos móviles, etc. Estas

condiciones deben brindar seguridad personal y laborar al momento de desempeñar cada tipo de actividad. Asimismo, se incluye la necesidad de que dicho espacio permita que los empleados gocen de un equilibrio entre su vida laboral y la familiar, evitando perjudicarse entre sí.

Por su parte, las tecnologías de información hacen referencia a las distintas tecnologías y herramientas empleadas tanto para el procesamiento como la transferencia de información. En otras palabras, contemplan las telecomunicaciones apoyadas en el Internet. Su despegue ha generado una serie de reformas dentro de los aspectos profesionales, siendo indispensable contar con una conexión rápida y fiable a Internet. En las grandes organizaciones, es común disponer de una red privada para conectar a todos los trabajadores y que ellos dispongan de todos los recursos digitales de la empresa. Dentro de los equipos tecnológicos disponibles podemos mencionar a las computadoras de escritorio, laptops y teléfonos inteligentes, donde respecto a estos dos últimos mencionados, ya no es necesario mantenerse en un punto fijo dentro de la empresa, debido a su portabilidad. Por otro lado, el autor Mohammed (2012) menciona que, tenemos mecanismos que permiten un flujo de información más rápido entre los distintos departamentos o áreas de la empresa, siendo mencionados los correos corporativos y las videoconferencias. De igual manera, se pueden mencionar a las distintas aplicaciones proporcionadas por Google, las cuales permiten que los documentos digitalizados sean almacenados en un repositorio empresarial para su fácil acceso según se requiera y dependiente en gran medida de los permisos para acceder a ellos, por temas de seguridad.

En base a nuestras actividades como trabajadores remotos, debemos asumir que las TIC están bajo demanda para optimizar los resultados de productividad. Los progresos alcanzados por estas tecnologías han permitido una reducción en los tiempos empleados para determinadas actividades, favorece el trabajo en los equipos de trabajo y en su conjunto permiten una reducción de problemas laborales conllevando a un mejoramiento del clima laboral.

Turner (2017) expone que los cambios organizativos responden a las modificaciones de carácter de gestión que responden a las horas empleadas en cada actividad, así como los mecanismos de medición y resultados esperados. En el trabajo a distancia, el tiempo de trabajo presencial en la sede de la organización

no se puede medir: se requieren mecanismos que permitan dar un mejor seguimiento a las actividades y resultados. El gerente de línea o superior debe confiar en los trabajadores que integran sus equipos para realizar las coordinaciones respectivas, generando un ambiente de mayor flexibilidad en relación a las competencias y habilidades de cada empleado aprovechando su nueva ubicación donde desempeñe sus actividades remotas. De esta manera, estas características permiten que los trabajadores concilien adecuadamente su vida laboral con la privada, desempeñándose de manera autónoma y alcance resultados mejores a los esperados. Planificar el tiempo es una habilidad que puede mejorar la eficiencia laboral porque puede controlar su estado laboral, y los empleadores deben controlar los riesgos laborales relacionados con la salud, especialmente la seguridad de los trabajadores remotos en el hogar. Los teletrabajadores tienen autonomía para lidiar con el aislamiento adoptando una actitud flexible que responde a las nuevas jornadas laborales, las integraciones con su espacio familiar, liberación del estrés y la independencia de la organización hasta cierto punto. Para los autores Gálvez et ál. (2020) el trabajo a distancia también puede visibilizar talentos a través de su calificación y motivación para la organización. Desde otra perspectiva, podemos encontrar una serie de desventajas que responden al trabajo a distancia siendo desde los problemas con la conectividad, una reducción en las relaciones sociales, dificultad para determinar la relación entre trabajo y familia, sedentarismo, soledad y ergonomía insuficiente, soledad (mental salud), tiempo ilimitado, etc.

Attaran et ál. (2019) exponen que el método de trabajo a distancia fue propuesto a razón del posmodernismo, más relacionado a la revolución de la sociedad industrializada. Estas características han cambiado mucho en términos de flexibilidad en el tiempo y el espacio, redes informáticas, sociedades digitalizadas y pos industrialismo. La política pública busca satisfacer las necesidades sociales a través del poder de aplicación, el gasto público y la regulación, es decir, fortalecer la relación entre el estado y el pueblo. En este sentido, en la promoción del trabajo remoto en la nación peruana, tenemos a entidades como el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, quien a través de la firma de un convenio con distintos gremios empresariales se buscaba impulsar aún más esta modalidad.

Por otro lado, Chiavenato (2019) responde que la teoría del desempeño laboral, está representada por los resultados alcanzados por cada uno de los trabajadores a razón de las tareas y funciones que desempeñan y son asignadas por sus instituciones u organizaciones. De esta manera, se busca satisfacer los requisitos planteados por sus superiores basados en la confiabilidad, rapidez, calidad, entre otros más.

Tabla 1

Evolución del trabajo remoto en el sector público peruano

Período 2020	Distribución de servidores en trabajo remoto
Marzo	24%
Abril	37%
Mayo	37%
Junio	33%
Julio	33%
Agosto	33%
Setiembre	33%
Octubre	40%
Noviembre	25%
Diciembre	25%

Nota. La presente tabla nos muestra como el trabajo remoto ha ido evolucionando durante el 2020, donde se observa que no ha logrado superar el 50%. Tomado de Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos, 2020.

Para Chiavenato (2019), se requiere que las entidades públicas y privadas sean conscientes del mejor modo en que se desarrollaran sus activos humanos (personal) para ser exitosas y competitivas, porque el desempeño efectivo de los trabajadores es el pilar del que depende el desarrollo. Para Sreekumaran et ál. (2019) el desempeño laboral es conceptualizado como una manera determinada en que las tareas son realizadas persiguiendo los resultados esperados de los superiores. Se toman en cuenta el compromiso que caracterizan a los empleados con la organización en que laboran, así como la motivación, cultura y habilidades que poseen, donde se puede incluir la satisfacción con su puesto de trabajo que es una variable influyente en el rendimiento alcanzado.

Actualmente, el rendimiento de los empleados representa un rasgo básico de la construcción organizacional. Para ello, Wilson et ál. (2018) menciona que, es necesario determinar el grado de calidad alcanzado por los empleados, gestionando el desempeño alcanzado por los programas de capacitación y formación profesional, necesarios para potenciar las habilidades actuales de los empleados. Para el rendimiento laboral es necesario que las organizaciones implementen calificadores precisos de desempeño, si se logran los mismos resultados y se ahorra tiempo y energía, se puede incluso mejorar.

Para Drumea (2020) los compromisos institucionales están relacionados con el comportamiento de los trabajadores en la organización a lo largo del tiempo, teniendo en cuenta la ética social al formar sus creencias, valores y actitudes hacia el trabajo basados en la misión y visión organizacional, considerándose de igual manera la ética institucional y profesional, donde dicho conjunto se ve reflejado en los resultados alcanzados. Asimismo, este rendimiento se ve influenciado por el entorno de la empresa, donde identificamos la generación de emociones tanto negativa como positivas, las cuales deben ser mitigadas y potenciadas respectivamente, por parte de los empleadores, logrando de esta manera aumentar el entusiasmo, la productividad y el sentido de identidad de los empleados con la organización.

Denager (2016) menciona que el compromiso es un proceso mediante el cual los trabajadores pueden establecer un vínculo con su institución, reconociendo de esta manera la importancia de los valores institucionales. Al mismo tiempo, las organizaciones ponen a disposición de sus empleados una serie de condiciones, estructuras, prácticas y políticas, aumentando así la manera en que puedan o no acceder a determinados recursos e información. Respecto al entorno público, podemos decir que los resultados que se han logrado deben responder al mejoramiento de la calidad de vida de los ciudadanos, a quienes se les está prestando este tipo de servicios públicos.

Tenemos que la comprensión del trabajo está relacionada con la capacidad de los trabajadores y su coherencia con la formación para mejorar la productividad. Por tanto, la capacidad para trabajar es coherente con una serie de valores, habilidades y conocimientos que caracterizan a los trabajadores al momento de desempeñarse en sus funciones asignadas. Al mismo tiempo, para Amelmal (2018)

la formación laboral se relaciona con acciones encaminadas a mejorar o potenciar habilidades para mejorar el desempeño laboral, por lo que la formación es un elemento básico del desempeño laboral y cuando se trata de consolidar ventajas competitivas hay diversos factores que contribuyen al empoderamiento organizacional. Por todo ello, las herramientas tecnológicas se han convertido en un soporte importante para alcanzar un mayor rendimiento de los trabajadores, así como la medición de dichos resultados.

Para Chiavenato (2019) la medición de la productividad involucra términos como el desempeño individual y el conjunto de recursos empleados para lograr la producción antes mencionada. Los factores que afectan la productividad incluyen la motivación y la responsabilidad. La flexibilidad horaria en los métodos de trabajo a distancia puede afectar significativamente la productividad laboral. Se debe considerar a la motivación como un impulsor interno para que cada uno de los trabajadores cumplan con sus funciones y actividades que orienten su comportamiento en situaciones específicas para lograr metas personales que conduzcan al éxito de su desempeño laboral, porque les perjudica enormemente.

Chiavenato (2019) recomienda incorporar en la motivación laboral el entorno y los factores personales de los trabajadores. Por cuestiones de transparencia y control ciudadano, la motivación es crucial en la transformación del sector público. De igual manera, las responsabilidades en el ambiente de trabajo representan un nivel de consciencia por los resultados laborales asignados, lo que contribuye a su desempeño laboral, y el estrés es en determinadas situaciones El siguiente factor remoto el trabajo puede afectar la productividad laboral.

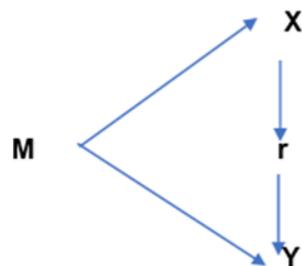
III. Metodología

Dentro de la metodología de la investigación, es necesario profundizar en la medición de las variables estudiadas, ya que, nos permitió cumplir con los objetivos establecidos y comprobar las hipótesis.

3.1. Tipo y diseño de investigación

Se utilizó un tipo “Básico - sustantivo”, dado que según Nicomedes (2018) estos estudios buscan mejorar los conocimientos relacionados tanto al trabajo remoto como al rendimiento laboral, convirtiéndose en una base para futuros estudios. Además, al ser de tipo sustantiva, buscó explicar y describir la realidad que acontece a la investigación.

Se empleó un diseño “no experimental”, donde las variables en estudio no han sido manipuladas ni alteradas, dentro del rol como investigador los datos fueron recopilados de manera directa para su posterior estudio. Asimismo, fue de corte “transversal o transaccional”, porque determinamos un momento único donde los datos fueron recolectados, con el objetivo de especificar las variables y estudiar su vinculación e incidencia.



Teniendo:

X: Trabajo remoto

M: Muestra

Y: Rendimiento laboral

r: Correlación

3.2. Variables y operacionalización

Es requisito plasmar la conceptualización de las variables, así como los mecanismos de medición para las hipótesis, dado que, cuentan con características que determinan el problema en estudio. Asimismo, se distinguió entre las variables tanto independiente como dependiente. Se tomó en cuenta dos variables las cuales son: Trabajo Remoto y Rendimiento Laboral.

Variable Independiente: Trabajo Remoto

Gajendran y Harrison (2007) definen al trabajo remoto como un acuerdo por parte del empleador y el empleado, permitiendo que este último pueda desempeñar sus funciones normalmente en un ambiente ajeno a la sede de la empresa apoyado en herramientas tecnológicas.

Definición operacional del trabajo remoto

Determinar el nivel de desempeño del trabajo remoto se realizó a través de un cuestionario integrado por 15 ítems divididos entre 3 dimensiones:

- Dimensión de espacio físico, la cual utiliza 5 indicadores que responden al lugar de confinamiento donde se trabaja remotamente, la disponibilidad de mobiliario, condiciones ergonómicas, facilidades de la organización y tranquilidad del lugar.
- Dimensión de tecnología de la información, la cual utiliza 5 indicadores basados en la disponibilidad de recursos tecnológicos, facilidades de la organización, conexión de internet, importancia de las capacitaciones y videoconferencias.
- Dimensión de modificación de la organización, la cual utiliza 5 indicadores que responden a las actividades asignadas, interacción con los compañeros de trabajo, participación en capacitaciones, monitoreo y control remoto, horas laborales empleadas remotamente.

Con respecto a su medición se utilizó la escala de Likert, la cual basa su valoración en una escala partiendo de 1 siendo “Totalmente en desacuerdo”, llegando al 5 representando “Totalmente de acuerdo”. Donde la sumatoria de los ítems será evaluado a su vez por la escala de Bajo, Medio y Alto.

Variable dependiente: Rendimiento laboral

Chiavenato (2019) nos señala que el rendimiento laboral implica el valor total esperado por los empleadores relacionado a las actividades y conductas que desempeñan un trabajador durante un determinado período. Donde dicho valor representa una contribución a la empresa.

Definición operacional del Rendimiento Laboral

Determinar el rendimiento laboral se realizó a través de un cuestionario integrado por 15 ítems divididos entre 2 dimensiones:

- Dimensión factor actitudinal, la cual consta de 8 indicadores basados en la identificación con la misión, visión, valores y código de ética, manejo de información sensible, compromiso, participación, planteamiento de mejoras y percepción del desempeño.
- Dimensión factor operativo, la cual utiliza 7 indicadores que responden a las habilidades y conocimientos, colaboración, eficiencia, rol de las herramientas tecnológicas y el trabajo remoto, evitar errores y desempeño.

En lo que respecta a la medición de la variable dependiente se utilizó la escala de Likert, comprendiendo 5 niveles de valoración, desde “Totalmente en

desacuerdo” valorizado en 1 hasta “Totalmente de acuerdo” valorizado en 5. Posteriormente, la sumatoria obtenida por cada uno de los ítems fue evaluada a su vez por la escala de Deficiente, Aceptable y Excelente.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Se encontró integrada por la totalidad de empleados de la Corte Superior de Justicia de Ica que se encuentran laborando remotamente a razón del estado de emergencia sanitaria establecido. Por lo tanto, se considerará una población de 840 (Ochocientos cuarenta) trabajadores.

Muestra

La muestra ha sido calculada mediante el método “aleatorio simple”, el cual surge del tipo de muestro probabilístico. Por tal motivo, se ha considerado un nivel de confianza del 95%, dejándonos con un 5% como margen de error. De esta manera para una población de 840 individuos, esto nos da como resultado una muestra conformada por 265 individuos que se encuentran laborando remotamente.

Muestreo

Se ha utilizado un muestreo aleatorio simple, del tipo probabilístico.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Basado en el número de trabajadores integrantes de la muestra, se ha seleccionado como principal técnica la encuesta, siendo una de las más reconocidas y resaltantes al momento de recoger un gran volumen de datos. Se debe añadir, que, debido a la situación actual en el Perú, la encuesta fue realizada digitalmente, utilizando las herramientas proporcionadas por Google y respetando las medidas sanitarias y de distanciamiento.

Instrumento

El principal instrumento seleccionado fue el cuestionario, siendo para el presente estudio dos cuestionarios integrados por 15 ítems para cada uno, subdivididos en las dimensiones que se relacionan al trabajo remoto y el rendimiento laboral.

Con respecto a la validez del instrumento, nos permitió demostrar que tan efectivo y/o válido es el instrumento para realizar las mediciones correspondientes.

Para ello, fue necesario evaluar el instrumento a través de los criterios de claridad, relevancia y pertinencia según cada uno de los ítems que la conforman. Los principales responsables de dicha evaluación fueron expertos relacionados al tema que persigue el presente estudio.

Por otro lado, en lo que respecta a la confiabilidad de los cuestionarios, nos permitió determinar qué tan adecuado y/o congruente resulta al momento de ser aplicado constantemente dentro de las mismas condiciones. Por tal motivo, fue necesario apoyarnos en el software SPSS para realizar las pruebas de Alfa de Cronbach, respetando la siguiente escala de confiabilidad.

Respecto a los aspectos técnicos de los instrumentos, en el caso del cuestionario de trabajo remoto, se subdividió en las dimensiones de: espacio físico conformado por 5 ítems, tecnología de la información conformado por 5 ítems y modificación de la organización conformado por 5 ítems. Dándonos como resultado un total de 15 ítems para dicha variable independiente. Posteriormente, la sumatoria de los resultados obtenidos responden al intervalo de: Bajo (15 a 34), Medio (35 a 54) y Alto (55 a 75). Por otra parte, el cuestionario de rendimiento laboral, estuvo subdividido en las siguientes dimensiones: factor actitudinal conformado por 8 ítems y factor operativo conformado por 7 ítems, lo que nos da como resultado 15 ítems centrados en la variable dependiente. Finalmente, el intervalo por el cual fue evaluado la sumatoria de los resultados responde a: Deficiente (15 a 34), Aceptable (35 a 54) y Excelente (55 a 75).

3.5. Procedimientos

Se inició con las actividades de recopilación de datos mediante la entrega de los cuestionarios digitalizados en formularios de Google a través de los correos profesionales de los 210 colaboradores de la entidad pública estudiada que laboran remotamente, siendo seleccionados intencionalmente para el estudio.

Una vez finalizada la recopilación de datos, estos fueron posteriormente trabajados en las hojas de Microsoft Excel, donde se efectuó un análisis, tabulación y presentación gráfica de la información procesada. Posteriormente, apoyados del software IBM SPSS Statistics 25, se procedió a la comprobación de las hipótesis planteadas. De esta manera, toda la información obtenida pasó a ser interpretada y presentada dentro del documento final de tesis, mediante una serie de gráficos y tablas que las resumen.

3.6. Método de análisis de datos

El método investigativo se efectuó mediante el programa Microsoft Excel, que apoya previamente a organizar, tabular y graficar los datos obtenidos. Además, nuestra base de datos generada pudo tornarse migrable y compatible con IBM SPSS Statistics versión 25.

Para llevar a cabo los cálculos próximos se usó solamente IBM SPSS Statistics versión 25, que mediante sus funciones facilitará reconocer la confiabilidad de la normalidad, los instrumentos y la correlación tanto de las variables como de igual forma las dimensiones de las mismas.

3.7. Aspectos éticos

El estudio estuvo alineado a diversos estándares característicos del diseño seleccionado. Del mismo modo, respecto a las referencias y antecedentes bibliográficos empleados, se respetó su autoría, viéndose reflejado en las referencias bibliográficas del documento según los lineamientos establecidos por la Normativa APA y sus estándares éticos. Las inferencias en la cita son responsabilidad del autor del estudio, considere los criterios del autor para determinar el documento y establecer la autoría de las herramientas diseñadas para los siguientes fines: Recopilar información a través de un proceso de reconocimiento juzgado.

IV. Resultados

Se procedió a la contabilización y presentación gráfica de los datos obtenidos mediante nuestro instrumento de recolección. Por tal motivo, tenemos los siguientes resultados:

Tabla 2

Número de trabajadores clasificados según el trabajo remoto

Escala	Porcentaje
Bajo	0.00%
Regular	59.62%
Alto	40.38%
TOTAL (N = 265)	100.00%

Nota. Los datos fueron obtenidos por los trabajadores de Corte Superior de Justicia de Ica, 2020.

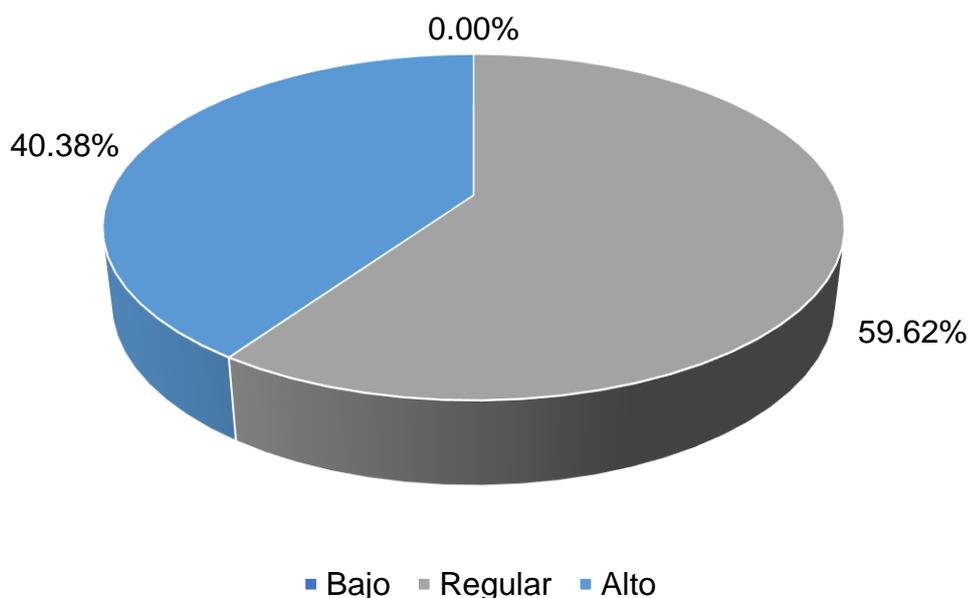


Figura 2. Número de trabajadores clasificados según el trabajo remoto. Los datos fueron obtenidos por los trabajadores de Corte Superior de Justicia de Ica, 2020.

Interpretación: Respecto a la variable independiente de trabajo remoto tenemos que un 59.62% del total o 158 colaboradores encuestados han sido clasificados como Regular. Por otra parte, el 40.38% restante o 107 colaboradores han clasificado como Alto. Esto nos indica que, gran parte de los colaboradores han logrado acoplarse a las nuevas funciones y actividades de su puesto de trabajo, pero dentro de un entorno remoto.

Tabla 3

Número de trabajadores clasificados según el espacio físico

Escala	Porcentaje
Bajo	0.00%
Regular	59.25%
Alto	40.75%
TOTAL (N = 265)	100.00%

Nota. Los datos fueron obtenidos por los trabajadores de Corte Superior de Justicia de Ica, 2020.

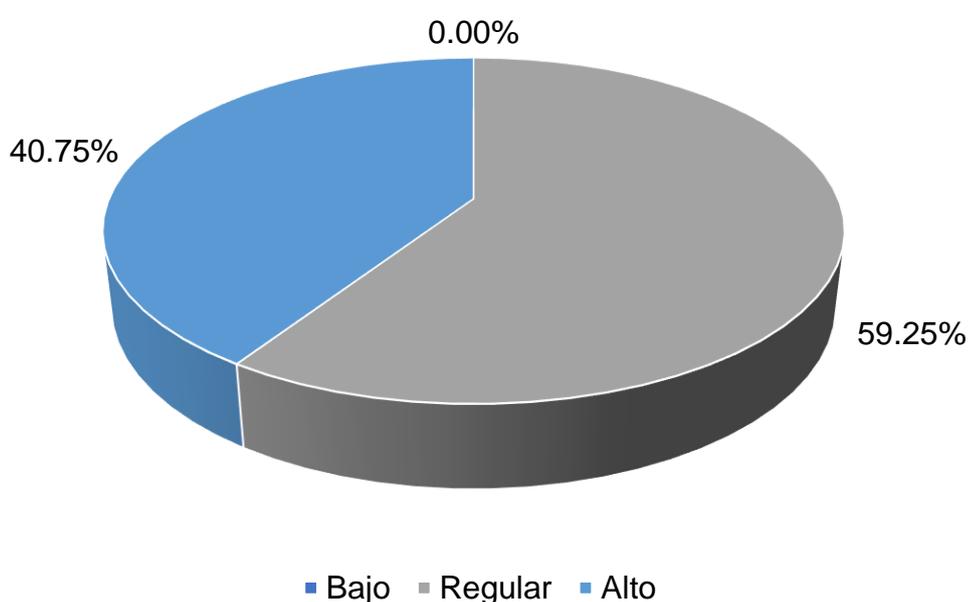


Figura 3. Número de trabajadores clasificados según el espacio físico. Los datos fueron obtenidos por los trabajadores de Corte Superior de Justicia de Ica, 2020.

Interpretación: Respecto a la dimensión de espacio físico tenemos que un 59.25% del total o vale decir 157 colaboradores encuestados, pertenecen a la clasificación Regular. Por otro lado, el 40.75% restante o 108 colaboradores pertenecen a la clasificación Alto. Esto nos indica, que gran parte de los colaboradores cuentan con un espacio mayormente adecuado para desempeñar sus funciones de manera remota.

Tabla 4

Número de trabajadores clasificados según la tecnología de la información

Escala	Porcentaje
Bajo	0.00%
Regular	21.13%
Alto	78.87%
TOTAL (N = 265)	100.00%

Nota. Los datos fueron obtenidos por los trabajadores de Corte Superior de Justicia de Ica, 2020.

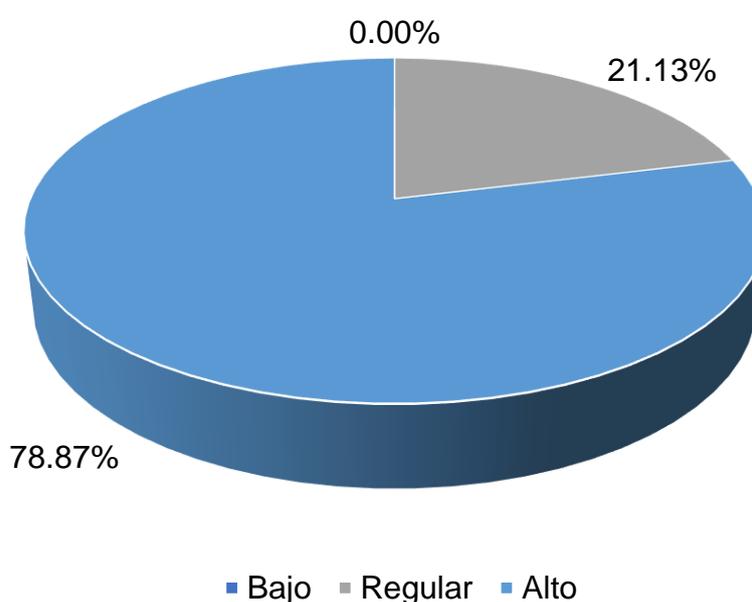


Figura 4. Número de trabajadores clasificados según la tecnología de la información. Los datos fueron obtenidos por los trabajadores de Corte Superior de Justicia de Ica, 2020.

Interpretación: En relación a la dimensión de tecnología de la información se observa que el 21.13% del total o 56 colaboradores han sido clasificados dentro de la escala Regular. Por su parte, 78.87% del total o 209 colaboradores pertenecen a la escala Alta. De esta manera, podemos mencionar que, los colaboradores cuentan en gran parte con recursos tecnológicos necesarios para desempeñar sus actividades de manera remota.

Tabla 5

Número de trabajadores clasificados según la modificación de la organización

Escala	Porcentaje
Bajo	0.00%
Regular	59.62%
Alto	40.38%
TOTAL (N = 265)	100.00%

Nota. Los datos fueron obtenidos por los trabajadores de Corte Superior de Justicia de Ica, 2020.

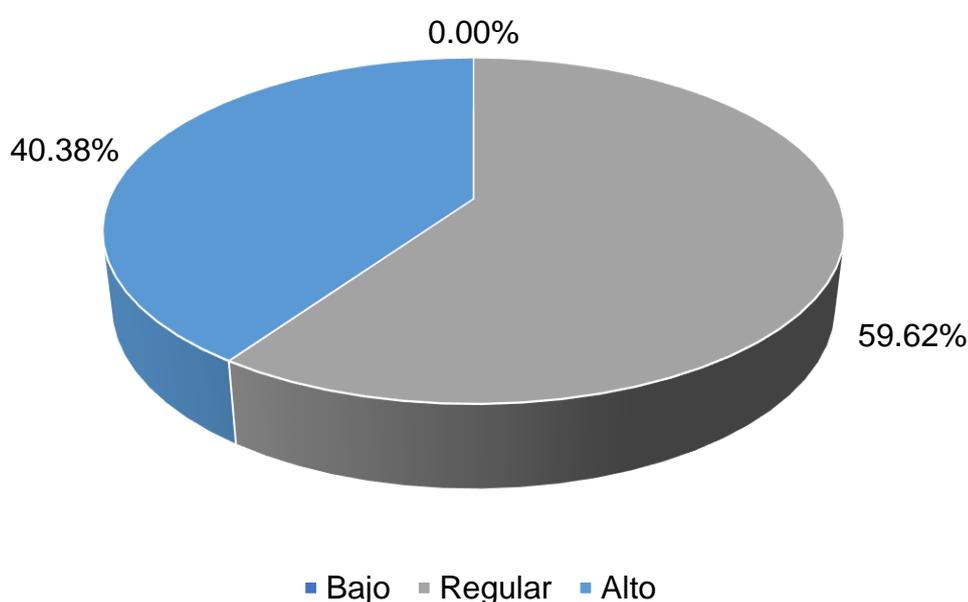


Figura 5. Número de trabajadores clasificados según la modificación de la organización. Los datos fueron obtenidos por los trabajadores de Corte Superior de Justicia de Ica, 2020.

Interpretación: Con respecto a la dimensión de modificación de la organización tenemos que, un 59.62% de encuestados o 158 colaboradores han sido clasificados dentro de la escala Regular. Por otro lado, el 40.38% restante o vale decir 107 colaboradores han sido clasificados en la escala Alto. Esto nos indica que la empresa ha realizado los cambios necesarios para que sus colaboradores logren acoplarse a las nuevas medidas de trabajo remoto.

Tabla 6

Número de trabajadores clasificados según el rendimiento laboral

Escala	Porcentaje
Deficiente	0.00%
Aceptable	11.32%
Excelente	88.68%
TOTAL (N = 265)	100.00%

Nota. Los datos fueron obtenidos por los trabajadores de Corte Superior de Justicia de Ica, 2020.

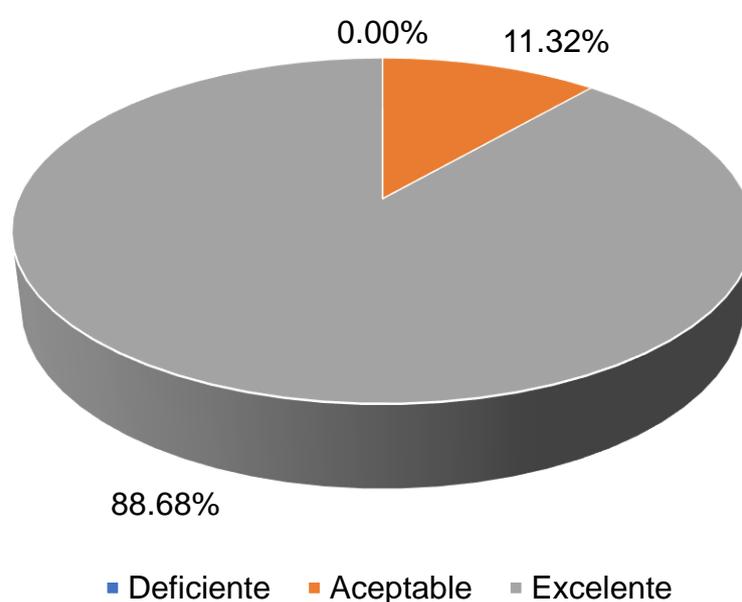


Figura 6. Número de trabajadores clasificados según el rendimiento laboral. Los datos fueron obtenidos por los trabajadores de Corte Superior de Justicia de Ica, 2020.

Interpretación: Respecto a la variable dependiente de rendimiento laboral tenemos que un 11.32% del total de encuestados, equivalente a 30 colaboradores alcanzaron una clasificación Aceptable. Por otro lado, el 88.68% o 235 colaboradores alcanzaron una clasificación Excelente. De esta manera, podemos decir que el rendimiento de los colaboradores no se ha visto afectado fuertemente por las actividades de manera remota.

Tabla 7

Número de trabajadores clasificados según el factor actitudinal

Escala	Porcentaje
Deficiente	0.00%
Aceptable	11.32%
Excelente	88.68%
TOTAL (N = 265)	100.00%

Nota. Los datos fueron obtenidos por los trabajadores de Corte Superior de Justicia de Ica, 2020.

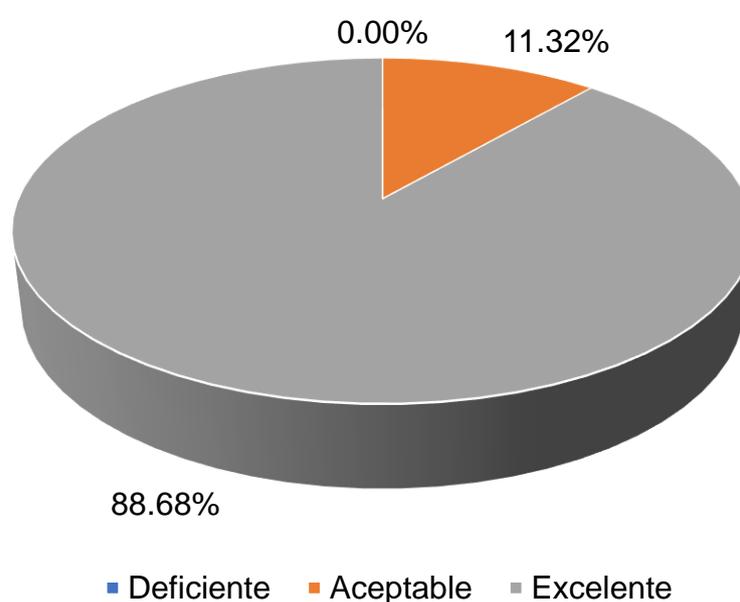


Figura 7. Número de trabajadores clasificados según el factor actitudinal. Los datos fueron obtenidos por los trabajadores de Corte Superior de Justicia de Ica, 2020.

Interpretación: Con respecto a la dimensión de factor actitudinal tenemos que, un 11.32% de los colaboradores o 30 encuestados han sido clasificados como Aceptable. Por su parte, 88.68% de los colaboradores o 235 encuestados han sido clasificados como Excelente. Por tal motivo, consideramos que la mayoría de colaboradores han mantenido su postura laboral frente a la nueva modalidad de trabajo a distancia.

Tabla 8

Número de trabajadores clasificados según el factor operativo

Escala	Porcentaje
Deficiente	0.00%
Aceptable	12.83%
Excelente	87.17%
TOTAL (N = 265)	100.00%

Nota. Los datos fueron obtenidos por los trabajadores de Corte Superior de Justicia de Ica, 2020.

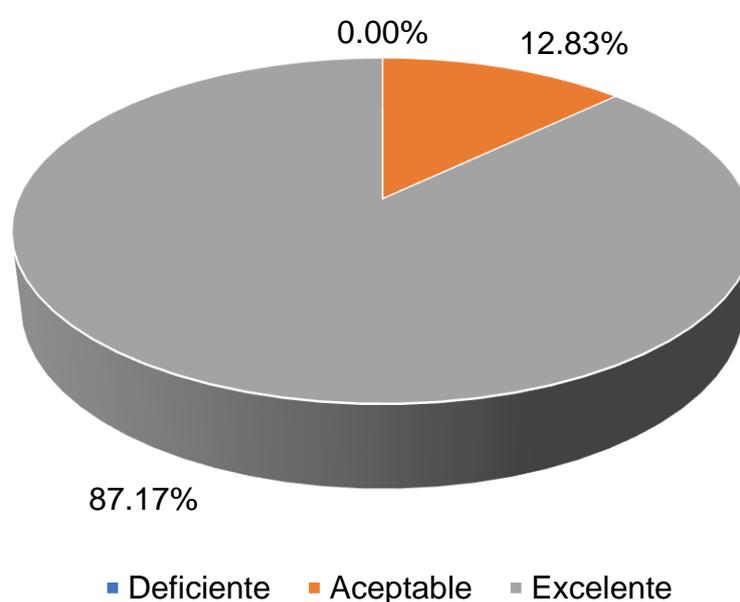


Figura 8. Número de trabajadores clasificados según el factor operativo. Los datos fueron obtenidos por los trabajadores de Corte Superior de Justicia de Ica, 2020.

Interpretación: Con respecto a la dimensión de factor operativo tenemos que, un 12.83% de los colaboradores o 34 encuestados han sido clasificados como Aceptable. Por su parte, 87.17% de los colaboradores o 231 encuestados han sido clasificados como Excelente. De esta manera, se nos indica que la mayoría de colaboradores han desempeñado sus funciones normalmente adaptándose a la tecnología y modalidad de trabajo.

Comprobación hipótesis general

H₀: El trabajo remoto no se relaciona con el rendimiento laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2020.

H₁: El trabajo remoto se relaciona con el rendimiento laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2020.

Tabla 9

Comprobación de la hipótesis general

			Trabajo_Remoto	Rendimiento_Laboral
Rho de Spearman	Trabajo_Remoto	Coefficiente de correlación	1,000	,294**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	265	265
	Rendimiento_Laboral	Coefficiente de correlación	,294**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	265	265

Nota. Los datos fueron obtenidos por los trabajadores de Corte Superior de Justicia de Ica y procesados en el software SPSS, 2020.

** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

Interpretación: Con respecto a la prueba Rho de Spearman mediante el software SPSS, tenemos que el coeficiente de correlación es de 0.294, indicándonos **Correlación positiva baja** al encontrarse dentro del rango 0.2 a 0.39. Además, el nivel de significancia se encuentra por debajo de la condición 0.05 o también expresado por 5%, siendo el valor hallado de 0.000. De esta manera, se dio por rechazada la hipótesis nula y aceptada en su lugar la hipótesis alterna, indicándonos lo siguiente: **El trabajo remoto se relaciona con el rendimiento laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2020.**

Comprobación primera hipótesis específica

H₀: El espacio físico no se relaciona el rendimiento laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2020.

H₁: El espacio físico se relaciona el rendimiento laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2020.

Tabla 10

Comprobación de la primera hipótesis específica

			Espacio_Fisico	Rendimiento_Laboral
Rho de Spearman	Espacio_Fisico	Coefficiente de correlación	1,000	,296**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	265	265
	Rendimiento_Laboral	Coefficiente de correlación	,296**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	265	265

Nota. Los datos fueron obtenidos por los trabajadores de Corte Superior de Justicia de Ica y procesados en el software SPSS, 2020.

** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

Interpretación: Con respecto a la prueba Rho de Spearman mediante el software SPSS, tenemos que el coeficiente de correlación es de 0.296, indicándonos una **Correlación positiva baja** al encontrarse dentro del rango 0.2 a 0.39. Además, el nivel de significancia se encuentra por debajo de la condición 0.05 o también expresado por 5%, siendo el valor hallado de 0.000. De esta manera, se dio por rechazada la hipótesis nula y aceptada en su lugar la hipótesis alterna, indicándonos lo siguiente: **El espacio físico se relaciona el rendimiento laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2020.**

Comprobación segunda hipótesis específica

H₀: La tecnología de la información no se relaciona el rendimiento laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2020.

H₁: La tecnología de la información se relaciona el rendimiento laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2020.

Tabla 11

Comprobación de la segunda hipótesis específica

		Tecnologia_I nformacion	Rendimiento _Laboral
Rho de Spearman	Tecnologia_Informacion	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,253**
		N	265
	Rendimiento_Laboral	Coefficiente de correlación	,253**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	265

Nota. Los datos fueron obtenidos por los trabajadores de Corte Superior de Justicia de Ica y procesados en el software SPSS, 2020.

** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

Interpretación: Con respecto a la prueba Rho de Spearman mediante el software SPSS, tenemos que el coeficiente de correlación es de 0.253, indicándonos una **Correlación positiva baja** al encontrarse dentro del rango 0.2 a 0.39. Además, el nivel de significancia se encuentra por debajo de la condición 0.05 o también expresado por 5%, siendo el valor hallado de 0.000. De esta manera, se dio por rechazada la hipótesis nula y aceptada en su lugar la hipótesis alterna, indicándonos lo siguiente: **La tecnología de la información se relaciona el rendimiento laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2020.**

Comprobación tercera hipótesis específica

H₀: La modificación de la organización no se relaciona con el rendimiento laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2020.

H₁: La modificación de la organización se relaciona con el rendimiento laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2020.

Tabla 12

Comprobación de la tercera hipótesis específica

		Modificacion_Organizacion	Rendimiento_Laboral
Rho de Spearman	Modificacion_Organizacion	Coefficiente de correlación	,294**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	265
	Rendimiento_Laboral	Coefficiente de correlación	,294**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	265

Nota. Los datos fueron obtenidos por los trabajadores de Corte Superior de Justicia de Ica y procesados en el software SPSS, 2020.

** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

Interpretación: Con respecto a la prueba Rho de Spearman mediante el software SPSS, tenemos que el coeficiente de correlación es de 0.294, indicándonos una **Correlación positiva baja** al encontrarse dentro del rango 0.2 a 0.39. Además, el nivel de significancia se encuentra por debajo de la condición 0.05 o también expresado por 5%, siendo el valor hallado de 0.000. De esta manera, se dio por rechazada la hipótesis nula y aceptada en su lugar la hipótesis alterna, indicándonos lo siguiente: **La modificación de la organización se relaciona con el rendimiento laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2020.**

V. Discusión

Como se mencionó en capítulos anteriores la situación laboral se ha visto fuertemente influenciada por la actual pandemia del COVID-19, ocasionando que las organizaciones adapten sus actividades a un entorno virtual, donde entran a tallar elementos tales como el espacio físico empleado desde los hogares o la disponibilidad de las herramientas tecnológicas, llegando a incidir en el rendimiento de los trabajadores. Por tal motivo, empleándose el software SPSS se procedió a evaluar dichos planteamientos, donde se ha logrado comprobar la relación que persiguió nuestro objetivo de estudio. Sin embargo, para un análisis más profundo de los resultados es necesario realizar una comparación de los resultados obtenidos frente al de otros autores.

Según Sime (2020), la autora demostró que el trabajo remoto se relaciona con las actividades laborales efectuadas por el personal del Ministerio de Relaciones Exteriores, siendo una entidad pública al igual que la seleccionada en la presente investigación. Sin embargo, la principal diferencia entre los resultados radica en el grado de correlación, donde tenemos que para la autora se obtuvo una correlación positiva moderada, mientras que en nuestro estudio se identificó una correlación positiva baja. Esto nos puede indicar que, las modificaciones realizadas dentro de ambas entidades se han manejado de maneras distintas viéndose reflejado en el grado de adaptación de los trabajadores respecto al trabajo remoto. Otro de los aspectos que se consideran para la obtención de dichos resultados, se pueden presentar la disposición de diversos recursos para efectuar el trabajo remoto de manera óptima, así como el nivel de conocimientos de los colaboradores respecto a su uso.

Por su parte Peñafiel (2019), en su estudio sobre el trabajo remoto respecto a los trabajadores de INDECOPI, logró identificar que esta variable contribuye en buena medida a disminuir el desplazamiento de los trabajadores, la generación de un canal de comunicación más dinámico que permite la transferencia de información de manera adecuada. En base a ello, podemos afirmar que la implementación del trabajo remoto dentro de la Corte Superior de Justicia de Ica ha reducido los desplazamientos de los colaboradores respecto a su lugar de confinamiento u hogar, donde podemos exceptuar aquellas actividades urgentes que han requerido la presencia física de los colaboradores. Por otro lado, si nos

enfocamos en la transferencia de información, tenemos que los colaboradores respaldan la importancia de las herramientas tecnológicas para mantener dicho canal de comunicación de manera continua. Donde se puede incluir la transferencia de información por parte de la entidad hacia los colaboradores, según sea necesario para desempeñar sus actividades de manera normal. Uno de los canales de comunicación con mayor facilidad de adaptación, han sido los correos electrónicos, los cuales previo a la pandemia se han manejado cotidianamente, por lo cual ha resultado fácil su utilización frente a la nueva modalidad de trabajo.

Respecto al primer objetivo específico, se determinó una correlación positiva baja entre el espacio físico frente al rendimiento laboral, demostrando que dicha dimensión es un elemento que interviene en el rendimiento de los trabajadores al involucrar aspectos como el acondicionamiento del lugar de trabajo y si cumple con las condiciones ergonómicas para desempeñar sus funciones. Asimismo, una de las facilidades con las que han contado los colaboradores a sido el balance entre su vida laboral y la familiar, disponiendo de horas necesarias para interactuar con los miembros que integran su entorno familiar, lo que ha contribuido a un mayor nivel de satisfacción respecto a su trabajo al ubicarse en un ambiente con el que están más familiarizados y cómodos. Esto se relaciona con lo mencionado por Echeverri y Espitia (2020), donde sus resultados demostraron que alrededor del 72% de los colaboradores encuestados se encuentran satisfechos con el manejo del tiempo respecto a su trabajo, lo que les ha permitido alcanzar con las metas planteadas por sus superiores y disponiendo del tiempo necesario para compartir con los miembros de su familia. Además, Boada (2019), nos menciona que el desempeño de los gerentes encuestados se ve afectado considerablemente por la insatisfacción respecto a su trabajo, obteniéndose resultados por debajo de las expectativas del puesto y tomando decisiones mayormente apresuradas.

Por otro lado, para el segundo objetivo específico identificamos una correlación positiva baja entre las tecnologías de información y el rendimiento laboral, indicándonos que el uso de estas herramientas tecnológicas tiene un leve impacto en el rendimiento de los colaboradores dentro de un entorno remoto. Por su parte, Soldi (2020), nos expone que el acceso a este tipo de equipamientos tecnológicos permitió que los trabajadores de la empresa FELSA SAC, obtuvieran un mejor desempeño laboral. Esto debido a la gran gama de posibilidad que nos

permiten dichas herramientas, desde una mejora dentro de los canales de comunicación hasta la transmisión de datos e información. Otro aspecto importante que puede justificar el nivel bajo de correlación se basa en lo expuesto por Garrigues (2021), quien menciona que el Perú no contaba con las condiciones informáticas y técnicas necesarias para adaptarse a un cambio tan rápido en la modalidad de trabajo, es decir cambiar de un trabajo presencial a uno remoto, lo cual se traduce en una serie de carencias respecto al desempeño de las funciones laborales. Respecto a la Corte Superior de Justicia de Ica, nos deja en evidencia que los colaboradores han logrado acoplarse al uso de estas tecnologías, por lo que nos indicaría que la entidad contaba con recursos que le permitirían trasladarse al trabajo a distancia, pero no de la manera esperada debido al nivel de conocimiento sobre las nuevas herramientas.

Finalmente, sobre el tercer objetivo específico, se determinó la existencia de una Correlación positiva baja entre la modificación de la organización frente al rendimiento laboral, demostrando de esta manera que, a mayor sean las modificaciones necesarias para implementar un ambiente de trabajo remoto idóneo el desempeño de los colaboradores se verá incrementado en una medida moderada. Por el contrario, si las modificaciones no son las adecuadas el rendimiento de los trabajadores se verá afectado. Esto se relaciona con lo expuesto por Vasquez (2019), debido a que, las entidades públicas que no lograron acoplarse a esta modalidad de trabajo a distancia ocasionado que muchos de sus colaboradores disminuyan sus índices de desempeño tras trabajar remotamente y desconociendo los nuevos protocolos que debían de seguir

VI. Conclusiones

Primera: Correspondiente a la hipótesis general, se determinó que, respecto a la entidad pública seleccionado, registramos una correlación positiva baja por parte del trabajo remoto y el rendimiento de sus trabajadores, por lo que podemos concluir que el trabajo remoto en cierta medida influye en el rendimiento laboral.

Segunda: Para la hipótesis específica 1, se obtuvo una correlación positiva baja entre el espacio físico y el rendimiento laboral respecto a la Corte Superior de Justicia de Ica. De esta manera, podemos decir que, en determinado grado el entorno o ambiente que rodea al colaborador influye en su rendimiento.

Tercera: Para la hipótesis específica 2, se obtuvo una correlación positiva baja entre las tecnologías de información y el rendimiento laboral respecto a la Corte Superior de Justicia de Ica. De esta manera, podemos indicar que, las herramientas tecnologías representan un factor que influye de determinada manera en el rendimiento de los colaboradores que las emplean.

Cuarta: Para la hipótesis específica 3, se obtuvo una correlación positiva baja entre las modificaciones de la organización y el rendimiento laboral respecto a la Corte Superior de Justicia de Ica. Por tal motivo, podemos indicar que, los cambios realizados sobre las funciones y actividades organizacionales se ha relacionado positivamente con el rendimiento laboral, evitando que este descienda ante una nueva modalidad de trabajo.

VII. Recomendaciones

Primera: Con respecto a la primera y segunda conclusión de la investigación, que a su vez se relaciona al objetivo general, se recomienda a los superiores de la Corte Superior de Justicia de Ica, implementar protocolos orientados a la adaptación de su personal a un ambiente de trabajo virtualizado, indicándoles cuales puestos de trabajos y sus correspondientes operaciones se verán modificaciones en menor o mayor medida por esta nueva modalidad de trabajo, debido a que los empleados cuentan con una disponibilidad de recursos muy variados entre sí.

Segunda: Sobre la tercera conclusión del estudio, se recomienda a las entidades públicas en general implementar programas pilotos para insertar a sus trabajadores en un ambiente de trabajo virtual, debido a que no todas las herramientas tecnológicas disponibles son de conocimiento de los trabajadores.

Tercera: Finalmente, respecto a la cuarta conclusión de la investigación es recomendable que las entidades públicas implementen indicadores que midan el desempeño de los trabajadores dentro del entorno de trabajo remoto, basándose en el manejo de los tiempos dedicados a las actividades asignadas y el logro de las metas planteadas.

Referencias

- Almonacid, V. (2020). *El coronavirus implanta el teletrabajo en el sector público o la constatación de que toda crisis es una oportunidad*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7333480>
- Amelmal, H. (2018). *Effect of organizational culture on employee performance: The case of development bank of ethiopia wolita sodo district*. Obtenido de <https://nadre.ethernet.edu.et/record/3056/files/FinalPaperAmelmalHaimanot1.pdf>
- Attaran, M., Attaran, S., & Kirkland, D. (2019). *Technology and Organizational Change: Harnessing the Power of Digital Workplace*. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/334811355_Technology_and_Organizational_Change_Harnessing_the_Power_of_Digital_Workplace
- Boada, N. (2019). *Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú*. (Universidad San Ignacio de Loyola, Lima - Perú) Obtenido de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/8684/1/2019_Boada-Llerena.pdf
- Castillo, J. (2020). *Competencias clave que favorecen el desempeño laboral del trabajador técnico de la industria metalmecánica en Nuevo León*. (Universidad Autónoma de Nuevo León, México) Obtenido de <http://eprints.uanl.mx/19594/>
- Chiavenato, I. (2019). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. (McGraw-Hill Interamericana, México)
- CMS Law-Now. (2020). *Labor measures of the Peruvian government against the coronavirus pandemic*. Obtenido de https://www.cms-lawnow.com/ealerts/2020/04/labor-measures-of-the-peruvian-government-against-the-coronavirus-pandemic?cc_lang=en
- Denager, C. (2016). *Work Commitment in Public Organizations*. Obtenido de https://politica.dk/fileadmin/politica/Dokumenter/Afhandlinger/camilla_stanionk.pdf
- Drumea, C. (2020). *Work-Related Stress and Subsequent Productivity in a Teleworking Environment Induced by Pandemic-Related Confinement*. (Ovidius University Annals, Series Economic Sciences) Obtenido de

<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edb&AN=146384688&lang=es&site=eds-live>

- Echeverri, P., & Espitia, E. (2020). *Afectaciones derivadas del trabajo reorganizado por la pandemia del covid-19 sobre la calidad de vida laboral percibida por un grupo de trabajadores de una empresa del sector petrolero en Colombia*. (Universidad EAFIT, Medellín - Colombia) Obtenido de https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/17393/PaolaAndrea_EcheverriGomez_2020.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Elldér, E. (2019). *Who is Eligible for Telework? Exploring the Fast-Growing Acceptance of and Ability to Telework in Sweden*. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.3390/socsci8070200>
- Filardi, F., Castro, R., & Zanini, M. (2020). *Advantages and Disadvantages of Teleworking in Brazilian Public Administration: Analysis of SERPRO and Federal Revenue Experiences*. (Cadernos EBAPE.BR) Obtenido de <http://dx.doi.org/10.1590/1679-395174605x>
- Flores, H. (2020). *Ley servir y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali 2019*. (Universidad César Vallejo, Trujillo - Perú) Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44251/Flores_BHV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gálvez, A., Tirado, F., & Martínez, J. (2020). *Work-Life Balance, Organizations and Social Sustainability: Analyzing Female Telework in Spain*. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.3390/su12093567>
- Garrigues. (2021). *Remote work: COVID-19 prompts new legislation in Latin America*. Obtenido de https://www.garrigues.com/en_GB/new/remote-work-covid-19-prompts-new-legislation-latin-america
- Government of Western Australia. (2021). *COVID-19 Coronavirus information for public sector employers*. Obtenido de <https://www.commerce.wa.gov.au/labour-relations/covid-19-coronavirus-information-public-sector-employers>
- Huamaní, L. (2020). *Satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores del Instituto Nacional de Innovación Agraria, Pucallpa, 2019*. (Universidad César Vallejo, Trujillo - Perú) Obtenido de

- https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44525/Huamanc3%ad_GLE%20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Jackson, K., Wilson, D., & Borden, D. (2020). *Telework: Achievements and Blunders*. (Journal of Government Financial Management) Obtenido de <https://search.proquest.com/docview/2428566941?accountid=37408>
- Jackson, P., & Wielen, J. (1998). *Teleworking: International Perspectives from Telecommuting to the Virtual Organisation*. Obtenido de <https://es.book.lat/book/1010726/605a7f>
- Levano, M. (2018). *Motivación y desempeño laboral en la empresa Euroshop del grupo Volkswagen Lima 2017*. (Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima - Perú) Obtenido de <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/3114/tesis%20miguel%20corregido.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mohammed, J. (2012). *Influence of information and communication technology (ICT) on English language structure*. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/319839480_Influence_of_information_and_communication_technology_ICT_on_English_language_structure
- Nakrošienė, A., Bučiūnienė, I., & Goštautaitė, B. (2019). *Working from Home: Characteristics and Outcomes of Telework*. (International Journal of Manpower) Obtenido de <http://dx.doi.org/10.1108/IJM-07-2017-0172>
- Organización Mundial de la Salud. (2020). *Información básica sobre la COVID-19*. Obtenido de <https://www.who.int/es/news-room/q-a-detail/coronavirus-disease-covid-19>
- Peñafiel, E. (2019). *El teletrabajo en el sector público como alternativa de desplazamiento*. (Universidad César Vallejo, Lima - Perú) Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36428/Pe%b1afiel_MEV.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sime, S. (2020). *Teletrabajo y gestión pública desde la perspectiva del personal del Ministerio de Relaciones Exteriores, 2020*. (Universidad César Vallejo, Lima - Perú) Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46552/Sime_VSS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Soldi, E. (2020). *Uso de las TIC en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa FELSA S.A.C, Carabayllo, 2019.* (Universidad César Vallejo, Lima - Perú) Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44482/Soldi_EECN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Souza, K., Santos, G., Rodrigues, A., Felix, E., Gomes, L., Rocha, G., . . . Peixoto, R. (2020). *Trabajo remoto, salud docente y huelga virtual en el escenario de la pandemia.* Obtenido de <https://www.scielo.br/j/tes/a/RrndqvwL8b6YSrx6rT5PyFw/abstract/?lang=es>
- Sreekumaran, S., Aston, J., & Kozlovski, E. (2019). *Culture and the Job Satisfaction levels of IT sector Employees in Contrasting Economies.* Obtenido de https://mpr.a.ub.uni-muenchen.de/96241/1/MPRA_paper_96241.pdf
- Suarez, L. (2020). *Implementación del Teletrabajo y Calidad de Servicio de la Unidad de Gestión Educativa Local San Pablo, Año 2020.* (Universidad César Vallejo, Trujillo - Perú) Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46386/Suarez_VLM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Swisher, J. (2019). *Telecommuting and its Associations with Job Satisfaction: Going the Extra Mile.* (Concordia University Irvine, Estados Unidos) Obtenido de <https://cui.dspace.org/handle/11414/3401>
- Trávez, J., & Domínguez, D. (2018). *El clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Maquita Ltda.* (Universidad Técnica de Ambato, Ecuador) Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/27434>
- Turner, K. (2017). *Impact of Change Management on Employee Behavior in a University Administrative Office.* (Walden University ScholarWorks) Obtenido de <https://scholarworks.waldenu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=4650&context=dissertations>
- Vasquez, O. (2019). *El teletrabajo en el sector público peruano, 2019.* (Universidad César Vallejo, Lima - Perú) Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36221/Vasquez_NOJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Vega, G. (2003). *Managing Teleworkers and Telecommuting Strategies*. (Greenwood Publishing Group)
- Virtanen, M. (2020). *The Impact of Remote Working on Employees' Work Motivation & Ability to Work*. (Metropolia University of Applied Sciences, Finlandia)
Obtenido de https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/347416/The%20Impact%20of%20Remote%20Working%20on%20Employees%E2%80%99%20Work%20Motivation%20%26%20Ability%20to%20Work_Bachelor%27s%20Thesis_Milana%20Virtanen.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Whitelaw, S. (2020). *Applications of digital technology in COVID-19 pandemic planning and response*. Obtenido de [https://www.thelancet.com/journals/landig/article/PIIS2589-7500\(20\)30142-4/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/landig/article/PIIS2589-7500(20)30142-4/fulltext)
- Wilson, M., Wnuk, K., Silvander, J., & Gorschek, T. (2018). *A Literature Review on the Effectiveness and Efficiency of Business Modeling*. Obtenido de <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1251393/FULLTEXT01.pdf>

Anexos

Matriz de Operacionalización de Variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Trabajo remoto	Para Gajendran y Harrison (2007) es el acuerdo por parte del empleador y el empleado, permitiendo que este último pueda desempeñar sus funciones normalmente en un ambiente ajeno a la sede de la empresa apoyado en herramientas tecnológicas.	La medición del trabajo remoto se realiza en base al recojo de datos respecto al espacio físico, tecnología de la información y modificación de la organización. Dichas dimensiones estarán compuestas por 5 preguntas y cuantificables por la escala Bajo, Medio y Alto.	Espacio físico	Ítem 1, 2, 3, 4 y 5	Intervalo: Bajo (15 – 34) Medio (35 - 54) Alto (55 - 75)
			Tecnología de la información	Ítem 6, 7, 8, 9 y 10	
			Modificación de la organización	Ítem 11, 12, 13, 14 y 15	

Rendimiento laboral	Para Chiavenato (2019) implica el valor total esperado por los empleadores relacionado a las actividades y conductas que desempeñan un trabajador durante un determinado período. Donde dicho valor representa una contribución a la empresa.	El rendimiento laboral para ser medido requiere de la cuantificación de las dimensiones factor actitudinal y factor operativo, siendo compuestas por 8 y 7 preguntas respectivamente. Para posteriormente ser medido mediante la escala de deficiente, aceptable y excelente.	Factor actitudinal	Ítem 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22 y 23	Intervalo: Deficiente (15 - 34) Aceptable (35 - 54) Excelente (55 - 75)
			Factor operativo	Ítem 24, 25, 26, 27, 28, 29 y 30	

Instrumentos de Recolección de Datos

Cuestionario

El presente cuestionario busca obtener datos sobre el trabajo remoto correspondiente a los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ica durante el período 2020. Las respuestas brindadas serán anónimas y utilizadas únicamente con fines académicos.

A continuación se le presentará una serie de preguntas, en las cuales deberá marcar con un aspa (x) según la siguiente escala:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Variable Independiente: Trabajo Remoto						
N°	Listado de ítems	Escala				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Espacio físico						
1	Usted opina que su hogar o lugar de confinamiento le permite desempeñar sus funciones remotamente.					
2	Usted opina que cuenta con el mobiliario adecuado para desempeñar sus funciones remotamente.					
3	Usted opina que cumple con las condiciones ergonómicas para desempeñar sus funciones remotamente.					
4	Usted opina que la organización le facilita el acceso a mobiliarios para desempeñar sus funciones remotamente.					
5	Usted opina que cuenta con un lugar tranquilo para desempeñar sus funciones remotamente.					

Dimensión: Tecnología de la información					
6	Usted opina que cuenta con los equipos tecnológicos necesarios para desempeñar sus funciones remotamente.				
7	Usted opina que la organización le brinda acceso a la información de la misma para desempeñar sus funciones remotamente.				
8	Usted opina que cuenta con la conexión a internet adecuada para desempeñar sus funciones remotamente.				
9	Usted opina que es importante capacitarse constantemente a cerca de las herramientas para trabajar remotamente.				
10	Usted opina que es importante la utilización de videoconferencias para organizar las labores dentro de los equipos de trabajo.				
Dimensión: Modificación de la organización					
11	Usted opina que su empleador le asigna de manera adecuada las actividades a ser realizadas remotamente.				
12	Usted opina que el trabajo remoto afecta de manera negativa la interacción con sus compañeros de trabajo.				
13	Usted opina que la organización promueve la participación en capacitaciones relacionadas al trabajo remoto.				
14	Usted opina que el trabajo remoto afecta el monitoreo y control de las actividades por parte de su jefe directo.				
15	Usted opina que dedica un mayor número de horas al trabajo remoto.				

Cuestionario

El presente cuestionario busca obtener datos sobre el rendimiento laboral correspondiente a los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ica durante el período 2020. Las respuestas brindadas serán anónimas y utilizadas únicamente con fines académicos.

A continuación se le presentará una serie de preguntas, en las cuales deberá marcar con un aspa (x) según la siguiente escala:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Variable Dependiente: Rendimiento laboral						
N°	Listado de ítems	Escala				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Factor actitudinal						
16	Se considera usted identificado con la visión y misión de la organización.					
17	Se considera usted identificado con los valores de la organización.					
18	Se considera usted identificado con el código de ética de la organización.					
19	Maneja discretamente la información sensible de la organización.					
20	Se considera usted comprometido con el cumplimiento de las actividades asignadas.					
21	Se muestra participativo en el proceso de toma de decisiones.					
22	En base a su experiencia laboral promueve mejoras respecto a las actividades.					
23	Considera usted que su desempeño va más allá de las expectativas del puesto.					

Dimensión: Factor operativo					
24	Usted opina que posee las habilidades y conocimientos idóneos para su puesto laboral.				
25	Se considera usted colaborativo cuando sus compañeros requieren de ayuda.				
26	Usted opina que su rendimiento laboral es eficiente y óptimo.				
27	Usted opina que las herramientas tecnológicas contribuyen a su rendimiento laboral.				
28	Usted opina que su trabajo remoto desempeña un rol importante dentro del equipo de trabajo.				
29	Evita los errores durante el desempeño de sus actividades y tareas.				
30	Usted opina que trabaja eficientemente aún si no lo están monitoreando.				

Validez y confiabilidad del instrumento de recolección de datos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE LA VARIABLE: TRABAJO REMOTO

N°	Dimensiones e ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Observación
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	Dimensión: Espacio físico							
1	Usted opina que su hogar o lugar de confinamiento le permite desempeñar sus funciones remotamente.							
2	Usted opina que cuenta con el mobiliario adecuado para desempeñar sus funciones remotamente.							
3	Usted opina que cumple con las condiciones ergonómicas para desempeñar sus funciones remotamente.							
4	Usted opina que la organización le facilita el acceso a mobiliarios para desempeñar sus funciones remotamente.							
5	Usted opina que cuenta con un lugar tranquilo para desempeñar sus funciones remotamente.							
	Dimensión: Tecnología de la información	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
6	Usted opina que cuenta con los equipos tecnológicos necesarios para desempeñar sus funciones remotamente.							
7	Usted opina que la organización le brinda acceso a la información de la misma para desempeñar sus funciones remotamente.							
8	Usted opina que cuenta con la conexión a internet adecuada para desempeñar sus funciones remotamente.							
9	Usted opina que es importante capacitarse constantemente a cerca de las herramientas para trabajar remotamente.							
10	Usted opina que es importante la utilización de videoconferencias para organizar las labores dentro de los equipos de trabajo.							
	Dimensión: Modificación de la organización	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
11	Usted opina que su empleador le asigna de manera adecuada las actividades a ser realizadas remotamente.							
12	Usted opina que el trabajo remoto afecta de manera negativa la interacción con sus compañeros de trabajo.							
13	Usted opina que la organización promueve la participación en capacitaciones relacionadas al trabajo remoto.							
14	Usted opina que el trabajo remoto afecta el monitoreo y control de las actividades por parte de su jefe directo.							
15	Usted opina que dedica un mayor número de horas al trabajo remoto.							

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE LA VARIABLE: RENDIMIENTO LABORAL

N°	Dimensiones e Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Observación
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	Dimensión: Factor actitudinal							
16	Se considera usted identificado con la visión y misión de la organización.							
17	Se considera usted identificado con los valores de la organización.							
18	Se considera usted identificado con el código de ética de la organización.							
19	Maneja discretamente la información sensible de la organización.							
20	Se considera usted comprometido con el cumplimiento de las actividades asignadas.							
21	Se muestra participativo en el proceso de toma de decisiones.							
22	En base a su experiencia laboral promueve mejoras respecto a las actividades.							
23	Considera usted que su desempeño va más allá de las expectativas del puesto.							
	Dimensión: Factor operativo	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
24	Usted opina que posee las habilidades y conocimientos idóneos para su puesto laboral.							
25	Se considera usted colaborativo cuando sus compañeros requieren de ayuda.							
26	Usted opina que su rendimiento laboral es eficiente y óptimo.							
27	Usted opina que las herramientas tecnológicas contribuyen a su rendimiento laboral.							
28	Usted opina que su trabajo remoto desempeña un rol importante dentro del equipo de trabajo.							
29	Evita los errores durante el desempeño de sus actividades y tareas.							
30	Usted opina que trabaja eficientemente aún si no lo están monitoreando.							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del experto: Dr. / Mg. _____

DNI del experto: _____

Especialidad del experto: _____

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

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar a la dimensión especificada.

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

_____ de _____ del 20 _____