



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

**Trabajo remoto y el desempeño laboral en el contexto
COVID 19 en un distrito judicial - Cusco.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE:

MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTORA:

Br. Porcel Licona, Janet (ORCID: 0000-0002-6665-2621)

ASESOR:

Mg. Ramos Serrano, Shelby Huber (ORCID: 0000-0001-6377-0203)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Reforma y Modernización del Estado

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

A mi familia por el tiempo que deje de brindarles tiempo al iniciar este programa, a mi madre por su apoyo, a mis amados hijos Fiorella Iveth e Iván Gabriel y a Rodolfo por su constante impulso a lograr este reto.

Agradecimiento

A Dios por guiar mis pasos día a día.

A mis maestros por sus enseñanzas por brindarnos todos sus conocimientos.

Y muy especial a mi asesor Mg. Shellby Huber Ramos Serrano por su exigencia, paciencia, apoyo y colaboración constante en el desarrollo del presente trabajo de investigación.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	9
II. MARCO TEÓRICO	14
III. METODOLOGÍA.....	26
3.1. Tipo y diseño de investigación	26
3.2. Variables operacionalización.....	27
3.3. Población muestra y de muestreo	28
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	30
3.5. Procedimiento	31
3.6. Método de análisis de datos.....	31
3.7. Aspectos éticos	31
IV. RESULTADOS	33
V. DISCUSIÓN.....	47
VI. CONCLUSIONES.....	50
VII. RECOMENDACIONES	51
REFERENCIAS.....	52
ANEXOS	56

Índice de tablas

Tabla 1. Frecuencias de variable de trabajo remoto	33
Tabla 2 Frecuencia de variable Desempeño laboral.	34
Tabla 3 Frecuencia de la dimensión modalidad de trabajo	35
Tabla 4 Frecuencia de Dimensión tipo de trabajo	36
Tabla 5 Frecuencia Dimensión Procedimiento	37
Tabla 6 Tabla cruzada Trabajo remoto*Desempeño laboral	38
Tabla 7 Tabla cruzada Modalidades de trabajo Desempeño laboral.....	39
Tabla 8 Tabla cruzada tipo de trabajo con desempeño laboral	40
Tabla 9 Tabla cruzada Procedimiento de trabajo remoto con desempeño laboral	41
Tabla 10 Prueba de normalidad	42
Tabla 11 Tabla de correlaciones	42
Tabla 12 Hipótesis general.....	43
Tabla 13 Hipótesis específica 1	44
Tabla 14 Hipótesis específica 2.....	45
Tabla 15 Hipótesis específica 3.....	46

Índice de gráficos y figuras

Figura 1. Histograma de frecuencias de la variable trabajo remoto.	33
Figura 2 Histograma de frecuencias variable desempeño laboral.....	34
Figura 3 Histograma de dimensión modalidad de trabajo	35
Figura 4 Histograma de la dimensión tipo de trabajo	36
Figura 5 Histograma dimensión procedimiento	37
Figura 6 Histograma del cruce de Trabajo remoto*Desempeño laboral.....	38
Figura 7 Histograma del cruce de la dimensión modalidades de trabajo y desempeño laboral.....	39
Figura 8 Histograma del cruce de la dimensión tipo de trabajo remoto con desempeño laboral.....	40
Figura 9 Histograma del cruce de la dimensión procedimiento de trabajo remoto con desempeño laboral.....	41

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo por objetivo determinar la relación entre el trabajo remoto y el desempeño laboral en un distrito judicial – Cusco 2021, siendo la hipótesis general de investigación “existe relación entre el trabajo remoto y el desempeño laboral” y nuestra hipótesis nula “no existe relación entre el trabajo remoto y la productividad laboral en un distrito judicial Cusco. El estudio fue de tipo descriptivo, nivel correlacional y con enfoque cuantitativo, la muestra está conformada por los trabajadores del distrito judicial, siendo 169. Para el cálculo de la fiabilidad se aplicó el coeficiente de Alfa de Cronbach Indicando para ambas una alta confiabilidad. Se aplicó la prueba de Rho de Spearman, encontrándose un coeficiente de correlación de Spearman; se concluye que el trabajo remoto se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de un distrito judicial – Cusco.

Palabras Clave: Trabajo remoto, Desempeño laboral, Teletrabajo.

Abstract

The objective of this research work was to determine the relationship between remote work and job performance in a judicial district - Cusco 2021, being the general research hypothesis "there is a relationship between remote work and job performance" and our null hypothesis " there is no relationship between remote work and labor productivity in a Cusco judicial district. The study was descriptive, correlational level and with a quantitative approach, the sample is made up of workers from the judicial district, being 169. For the reliability calculation, the Cronbach's Alpha coefficient was applied, indicating high reliability for both. The Spearman Rho test was applied, finding a Spearman correlation coefficient; It is concluded that remote work is significantly related to the work performance of workers in a judicial district – Cusco.

Keywords: Remote work, Job performance, Telework.

I. INTRODUCCIÓN

El estado de emergencia sanitaria declarado por el Gobierno con ocasión del COVID 19, ha obligado al Poder Judicial, a implementar el trabajo remoto, con la finalidad de no paralizar la prestación de los servicios de impartición de justicia y sus actividades de soporte como es la administrativa, ha implementado plataformas virtuales que permiten continuar con la prestación de los diversos servicios pero en un nuevo contexto de ubicación física del trabajador, que ahora lo hace desde su domicilio.

El trabajo remoto permite al trabajador la posibilidad de continuar con la prestación de sus servicios laborales sin dejar de ser productivo; le permite organizar su tiempo dedicado al trabajo con sus actividades ordinarias y domésticas como tareas del hogar o tiempo en familia, genera un nuevo escenario en el que el trabajador tiene un nuevo lugar físico de trabaja que por lo general es su hogar en el que ahora tiene que compartir sus actividades laborales con sus actividades familiares. Este nuevo contexto en la forma de prestar el servicio, genera cambios en el trabador no solo por la adaptación a los sistemas informáticos, sino además por factores, logísticos (ausencia de equipos de cómputo apropiados, la falta de capacitación o pericia en su manejo, la adopción al uso permanentes de estas herramientas, la necesidad de controlar los servicios efectivos por parte del poder judicial como también personales y familiares (el desarraigo del ambiente laboral físico, compartir en caso actividades laborales permanentes y prolongadas, uso de servicios del hogar como la energía eléctrica e internet), lo que puede influencia en la productividad o desenvolvimiento laboral del trabajador y los resultados de su productividad.

Al año 2019 el tema de una pandemia ha cambiado la forma de trabajo a nivel mundial, asimismo a nivel local se ha buscado adaptar a este cambio mediante nuevas formas de trabajo. Según la Organización Panamericana de la Salud (2020). La epidemia de COVID-19 fue declarada por la OMS una emergencia de salud pública de preocupación internacional el 30 de enero de 2020., iniciado en la ciudad de Wuhan-China, este virus comenzó a propagarse a nivel de todo el mundo, llegando al Perú en el mes de marzo 2020, declarado oficialmente por el gobierno peruano, mediante el Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, declarando

“Estado de emergencia nacional y se dispuso el aislamiento social obligatorio (cuarentena), por las difíciles circunstancias que afectan la vida de la nación como resultado del brote del COVID-19. Luego se dicta una secuencia de medidas con la finalidad de preservar la salud de la población.

De acuerdo con el decreto de urgencia N° 026-2020, tanto las entidades privadas como públicas establecen implementar el trabajo remoto. En este decreto se establece el procedimiento, medidas excepcionales y temporales para hacer frente a la pandemia Coronavirus, y autoriza de forma inmediata y temporal la forma de implementar el trabajo remoto, para que los empleados puedan prestar servicios teniendo en cuenta el aislamiento social correspondiente.

El trabajo remoto ofrece a un empleado la flexibilidad de completar las tareas diarias sin dejar de ser productivo. Como los trabajadores pueden organizar su tiempo de la manera que deseen, pueden asegurarse de tener tiempo para trabajar y para otras cosas, como tareas domésticas o tiempo en familia. Un argumento frecuente en contra del trabajo remoto es que tener empleados en muchos lugares diferentes dificulta la construcción de una cultura empresarial. Sin embargo, esta perspectiva confunde “cultura de la empresa” con “trabajo en equipo”. (Fried & Hansson, 2013)

Por otra parte, el COVID – 19, ha alterado no solo los mercados actuales sino la forma de cómo se desenvolverán las empresas de ahora en adelante, en sus tendencias sociales, empresariales o personales, provocando cambios en el comportamiento de los consumidores, ofertantes y por último en los canales de mercado. (Galloway, 2020).

El teletrabajo ha comenzado siendo un proceso de adaptabilidad durante la pandemia COVID – 19, y de allí se han obtenido ventajas y desventajas que ha llevado su implementación veloz, para poder alcanzar una mejor eficacia en esta situación coyuntural y brindar así una mejor calidad de vida a las personas, tanto clientes como colaboradores.

A inicios del 2020, el 8% de la población activa laboraba bajo la modalidad del teletrabajo, y tan solo dos meses después esta cifra ascendió a un 48% de la población activa, es decir casi la mitad de empleados activos realizaban teletrabajo, y consiguieron también traer las primeras legislaciones de esta nueva forma de

trabajo para poder sobrellevar las circunstancias que trajo la pandemia. (Aradilla, 2020).

Por otra parte, en el ámbito nacional el teletrabajo o trabajo remoto desde el 2013 se encuentra vigente la ley del trabajo remoto en el Perú, el decreto Nro. 038-2020, y debido a la emergencia sanitaria se establecieron medidas alternas para mitigar los efectos económicos a causa de la emergencia sanitaria (El peruano, 2020).

En tanto a la realidad local, debido a la emergencia sanitaria el Ministerio de trabajo y promoción del empleo, indico que este año se implementaran módulos para realizar el trabajo remoto en diferentes regiones del país incluida la región del Cusco, esta herramienta ayudara a promover la productividad y las condiciones laborales actuales (MTPE, 2020).

La investigación presente se centrará en poder conocer la relación entre el trabajo remoto y el desempeño laboral en un distrito judicial – Cusco. Teniendo en cuenta la coyuntura actual la cual evidencia la forma de seguir planteándose como estudiar el desempeño laboral frente a los diversos cambios en el ámbito laboral ocasionados por la pandemia Covid – 19, y entendiendo que un nuevo recurso es el teletrabajo como forma alterna y sustituta del trabajo convencional que estábamos acostumbrados. En la actualidad y en la región, no existen investigaciones actuales que puedan relacionar estas variables, las cuales disponen de mayor interés en estos tiempos y por ende da origen a la justificación teórica de la presente investigación.

La investigación tiene una finalidad práctica debido a que sus resultados darán a conocer la efectividad del trabajo remoto en la entidad y como esta se ha dado frente al desempeño laboral. Ambas variables netamente prácticas en un contexto donde su estudio se hace cada vez más relevante en la región.

En la investigación no se centrará en formular un nuevo instrumento de investigación, sino adaptara de acuerdo a la realidad peruana debido a que en la actualidad existen instrumentos que pueden medir ambas variables, sino se adaptará a la realidad local de la región del Cusco para su mejor entendimiento e interpretación, es así que se podrá también utilizar como recurso y antecedente para futuras investigaciones.

En ese entender, se propone como trabajo de investigación lo siguiente: Trabajo remoto y la productividad laboral en contexto COVID – 19 en un distrito judicial – Cusco, en la que se pretende demostrar la relación existente entre el trabajo remoto y la productividad laboral en la situación actual que el mundo atraviesa por COVID-19. Asimismo, se tiene como objetivo efectuar aportes para mejorar o implementar dando solución en parte o en forma general a la problemática planteada.

Por tanto, para el presente trabajo de investigación se ha planteado la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es la relación entre el trabajo remoto y desempeño laboral de los trabajadores en el distrito judicial - Cusco? A su vez del problema general se desagregan los siguientes problemas específicos de estudio: ¿Cuál es la relación entre las Modalidades de trabajo remoto y el desempeño laboral de los trabajadores en el distrito judicial - Cusco?, ¿Cuál es la relación entre el tipo de trabajo remoto y el desempeño laboral de los trabajadores del distrito judicial - Cusco? y ¿Cuál es la relación entre el procedimiento remoto y el desempeño laboral de los trabajadores del distrito judicial - Cusco?

La justificación del presente trabajo de investigación se realiza de manera hipotética debido a que llevará a la reflexión de como la constante implementación, adaptación en las tecnologías de la información puede mejorar la relación con la productividad laboral. Asimismo, la justificación práctica de este trabajo de investigación está orientado a determinar la relación existente entre el trabajo remoto y la productividad laboral en el contexto COVID-19. En tanto, la justificación metodológica se demuestra que los instrumentos, métodos, procedimientos y técnicas que se manejaron el trabajo de investigación sobre trabajo remoto y desempeño laboral en un distrito judicial – Cusco, la justificación social se da a través del efecto que pueda generar en la sociedad, y esto se representa en los hallazgos que se podrán encontrar en la aplicación del trabajo remoto y del desempeño laboral, esto a su vez examinara las expectativas del trabajador y su bienestar en su ambiente laboral del distrito judicial.

Por otro lado, dentro del objetivo general es comprobar la relación entre el trabajo remoto y la productividad laboral del distrito judicial – Cusco, en el entorno no presencial en el contexto COVID-19. Por otro lado, este objetivo general se

desagrega en los siguientes objetivos específicos los cuales detallo: Determinar la relación entre las Modalidades de trabajo remoto y el desempeño laboral del distrito judicial - Cusco. Determinar la relación entre el tipo de trabajo remoto y el desempeño laboral del distrito judicial - Cusco y Determinar la relación entre el procedimiento remoto y el desempeño laboral del distrito judicial - Cusco.

Como Hipótesis general, en el presente trabajo de investigación se consideró lo siguiente: El trabajo remoto se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de un distrito judicial – Cusco. De allí se desgregan las siguientes hipótesis específicas los cuales son: Hipótesis Específica 1. Las modalidades de trabajo remoto se relacionan de manera significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de un distrito judicial - Cusco. Hipótesis específica 2. El tipo de trabajo remoto se relacionan de manera significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de un distrito judicial - Cusco. Hipótesis específica 3. Procedimiento remoto se relacionan de manera significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de un distrito judicial - Cusco.

II. MARCO TEÓRICO

Según Chinchay (2020) en su tesis “Trabajo remoto y gestión administrativa en la Institución Educativa Rosa Dominga Pérez Liendo” tuvo como objetivo determinar la relación entre el trabajo remoto y la gestión administrativa en la institución educativa Rosa Dominga Pérez Liendo, La victoria-2020, indicando como hipótesis de la investigación, que existe una relación entre la gestión administrativa y el trabajo remoto. Por otra parte, el estudio fue de ruta cuantitativa y correlacional. Se concluyó que existe relación entre las variables a una correlación positiva de 0.693.

Según Edquen (2020) en su tesis “Trabajo remoto y desempeño laboral del personal de la Fiscalía Provincial de Cutervo durante el estado de emergencia-COVID 19” tuvo como fin determinar como el trabajo remoto afecta el desempeño laboral en los colaboradores, en tanto a la metodología fue cuantitativa, de diseño descriptivo con una población de 10 profesionales. Finalmente se concluyó que el trabajo remoto no se relaciona con el desempeño laboral debido a la carencia de equipo tecnológico y de servicios de internet.

En el ámbito internacional de acuerdo a Ardila (2015) en base a sus estudios sobre el “Análisis sobre el nivel de impacto del teletrabajo en los resultados que refleje en la gestión de las organizaciones estudio de caso en un área de una Organización Financiera en Bogotá”. Dicha investigación tuvo como objetivo de identificar como la ampliación del teletrabajo en base a los criterios a se aplica en la dirección de las distintas organizaciones, el cual se tomó en cuenta para el estudio un área determinada del sector financiero en la ciudad de Bogotá realizado en el año de 2013, creando unas diferencias entre el teletrabajo y el trabajo convencional. Para poder determinar una diferencia de las variables de los modelos de contrato se basada en las organizaciones sobre la gestión del trabajo. El proceso de metodología que se uso fue de aspectos cualitativa y cuantitativa, tomando en cuenta todos los aspectos del campo a investigar, dentro de la investigación se tomó en consideración los temas mixtos, de ámbito explicativo y descriptivo, teniendo como instrumento aplicado a la investigación fue a través de las preguntas abiertas y cerradas, que refleja un punto de relevancia para distintas variables a considerar; ausentismo, productividad y eficiencia, pero dar mayor credibilidad e

importancia a que da más a un enfoque de la calidad de vida y gestión administrativa de los trabajadores. al poder realizar un análisis tomando en cuenta la tes células, el cual cada una de ellas crean nivel de comportamiento distinto, se deseamos considerar la que toma mayor eficiencia generando entre 0 y 2 horas es la célula del teletrabajo, las células convencionales, las cuales muestran un ritmo que las dos primeras horas reflejan mayor número de distintos casos, por otro lado la tercera célula de los teletrabajadores y la que reflejan de 2 y 3 horas, logran terminar el recurso del tiempo designado. La finalidad de dicho caso es poder determinar cómo se desarrolla la implementación y proceso del teletrabajo durante una determina gestión.

Según Martha, C. (2020), el objetivo que dicha investigación fue identificar y analizar cómo se desarrolla el manejo tecnológico y los aspectos del liderazgo pedagógico en la gestión trabajo remoto de los directivos UGEL 05 S.J.L. E tipo de metodología aplicada fue del tipo básica, teniendo un ámbito de investigación no experimental, que también se aplicó de una naturaleza causal correlacional, de corte transversal, el tamaño de muestra aplicada corresponde a la los directivos y sub directivos de tres redes consolidadas en y toma como referencia de la UGEL 05 S.J.L. Para la investigación se aplicó la técnica para la recolección de terminados datos en base a las encuestas formuladas por tres variables, el cual está incorporado los dichos instrumentos en el cuestionario. Cada uno de los datos se presentaron a través de pruebas de aspectos de liderazgo pedagógico y tecnológico, el cual dan una relación de incidencia significativamente en referencia a la variable de gestión respecto al trabajo remoto de directivos de la UGEL 05 S.J.L. del 2020, en base a las pruebas del seudo cuadrado de Negelkerke obtenida de 60%, mostrando un nivel de significancia de 0,00. Por otro lado, los factores de liderazgo pedagógico y manejo tecnológico dan un nivel de incidencia sobre los ámbitos de la gestión del trabajo remoto, el cual se desarrolló en la UGEL 05 S.J.L. mostrando un nivel de significatividad estadística de 0, 038 reflejando un grado de autonomía.

Según Acosta Marín, A. (2018) La investigación tiene por objetivo abordar la modalidad del teletrabajo y su relación con la percepción de la obtención de los diversos actores que integran la presente investigación (teletrabajadores,

compañeros, líderes y familiares) en una institución pública de Colombia. Se diseñaron encuestas dirigidas a cada uno de los involucrados en el teletrabajo, usaron la metodología cuantitativa, propio del estudio de tipo exploratorio – descriptivo. La información obtenida referente al tiempo libre y el deseo de tener más tiempo de ocio, resulta notable que el 83% sea idéntico para ambos casos. Por otra parte, la retención del talento de los equipos de trabajo de estudio, se indicó que el 14% de empleados desean renunciar a sus empleos antes de realizar trabajo remoto. Finalmente, como resultado se evidenció que el teletrabajo genera una productividad positiva en el sector y a nivel personal de los servidores públicos, el mismo que se traduce en el mejor desempeño de las actividades.

Por otra parte, Jensen, y otros (2020) se logra identificar el control de los participantes que lo realizan de forma remota, el cual se evidencio que son desafíos superables que producen la disminución de algunos beneficios que se ve representada en las empresas formales para su correcta gestión. La revista de Economía Pública evalúa el impacto económico de las medidas de distanciamiento social tomadas para detener la propagación del COVID-19, plantea una pregunta fundamental sobre la economía moderna: ¿cuántos trabajos se pueden realizar en casa? Clasifica la viabilidad de trabajar desde casa para todas las ocupaciones y fusionamos esta clasificación con los recuentos de empleo ocupacional. Se encuentra que el 37% de los trabajos en los Estados Unidos se pueden realizar completamente en casa, con una variación significativa entre ciudades e industrias. Estos trabajos suelen pagar más que los trabajos que no se pueden hacer en casa y representan el 46% de todos los salarios de EE. UU. La aplicación de su clasificación ocupacional a otros 85 países revela que las economías de menores ingresos tienen una menor proporción de trabajos que se pueden realizar en casa. Querubín, P. y Pulejo, M. (2015).

Según la revista política de comunicaciones, los mecanismos que subyacen a la influencia del teletrabajo en la productividad laboral en Japón. Primero, este estudio encuentra que las horas apropiadas de teletrabajo. Tener aspectos de aumentar el nivel de productividad laboral, para poder analizar las horas de teletrabajo en referencia a las demasiadas horas, el cual muestras una disminución el nivel de desempeño laboral. Tomando como segundo punto, el desarrollo del

teletrabajo muestra una satisfacción en la vida y un nivel de aumento en la satisfacción con la vida en aspectos de la productividad laboral. Contrariamente a las expectativas del gobierno japonés, y el estrés disminuye la satisfacción con la vida. El estrés, afortunadamente, no se observa un nivel de reducción directamente en referencia a la productividad laboral. Si bien el teletrabajo en base en algunos aspectos da un incremento la satisfacción laboral y la felicidad, estos dos aspectos no influyen muy directamente en la productividad laboral. En tercer lugar, este estudio aclara que el teletrabajo es más eficiente para mejorar la productividad laboral si los trabajadores viajan más de 1 hora o viajan en trenes o autobuses que suelen estar muy concurridos durante las horas pico en Japón. Finalmente, el efecto del teletrabajo para los trabajadores que tienen un mayor número de posibles deberes triviales es insignificamente mayor. Los supervisores y colegas a menudo piden a otros que realicen tareas adicionales triviales sin tener en cuenta los horarios. El teletrabajo puede ayudar a los trabajadores a evitar deberes tan triviales y aumentar la productividad laboral. Sin embargo, la importancia de los deberes triviales también se demuestra en este estudio. Kazekami, S., (2020).

El sector de la Comunicación y Tecnologías de Información, como columna vertebral de la cuarta revolución industrial, tiene importantes implicaciones para los mercados laborales. Evaluar su efecto es crucial para el desarrollo de políticas que apoyen los mercados laborales, que traen muchos beneficios para los diferentes trabajadores, las organizaciones, la economía y la sociedad en su conjunto. El objetivo de dicho informe es analizar el nivel de digitalización de la economía rumana en el contexto de la UE, así como el impacto del sector de las TIC en el empleo y las competencias. Los resultados del análisis comparativo a nivel de la UE muestran que existen brechas negativas significativas entre Rumanía y la media de la UE, así como entre Rumanía y los países de Visegrad, en términos del Índice de Economía y Sociedad Digitales (DESI), la contribución del sector de las TIC al empleo y al PIB, especialistas en TIC empleados (como porcentaje del empleo total) y el impacto de las TIC en las tareas y habilidades. Se identificó una fuerte correlación positiva entre el nivel de digitalización de la economía y la sociedad (expresado por DESI) y la productividad laboral en los países de la UE. Por lo tanto, para reducir estas brechas negativas y crear una economía y una sociedad digitales inclusivas, se requiere un mayor nivel de digitalización del trabajo, especialmente

en países (como Rumania) donde hay un bajo nivel de economía digital, así como un bajo nivel de Productividad laboral. Al mismo tiempo, es fundamental que la población activa de la UE desarrolle las competencias digitales necesarias para que los trabajadores ganen la carrera por la digitalización de los puestos de trabajo. Herman, E. (2020).

El objetivo del siguiente tema de investigación en relación entre los niveles y trabajo remoto en referencia a la satisfacción laboral de determinados trabajadores de un lugar de trabajo, para poder acotar se lograron investigar como unas controladoras de las distintas variables de autonomía, las cuales se considera; familia-intensidad del teletrabajo y conflicto de trabajo. Se tomo un tamaño muestral de 185 empleados, que dicha encuesta se utilizó un tipo el tipo de encuestas que se va a realizar en línea. Los resultados muestran que el trabajo que se realiza a distancia guarda una relación de aspectos positivos en referencia con la satisfacción laboral. No se encontró una relación curvilínea que se observa en forma de U invertida entre el grado de trabajo a distancia (intensidad del teletrabajo) y la satisfacción laboral y, en cambio, se encontró apoyo para una relación lineal positiva. Un aspecto relevante dentro de los hallazgos, al incrementar el trabajo remoto en puesto o lugar de trabajo suele ser un aspecto que eficientemente aumente los diferentes niveles de satisfacción laboral de los trabajadores. Este hecho sucede porque los trabajadores presentan una mayor autonomía en las actividades de su trabajo. Schall, Marie Antoinette (2019).

Teletrabajo: según la ley N° 30036 significa que la modalidad de teletrabajo es brindar servicios que se caracterizan por la utilizar las telecomunicaciones y las diferentes tecnologías de información, por otro lado, también hace referencia al nivel de desempeño subordinado en actividades laborales sin la presencia del teletrabajador. Para poder entender la denominación “teletrabajador”, muestra que un vínculo laboral con la empresa, que se realiza a través de medios informáticos, análogos y teletrabajador, el cual son instrumentos remotos que ayudan al control y supervisión de las labores establecidas. (Congreso de la Republica Peruana, 2013).

Las dimensiones determinadas son entornos virtuales, Limitaciones tecnológicas e interacción remota.

El trabajo remoto ofrece a un empleado la flexibilidad de completar las tareas diarias sin dejar de ser productivo. Como los trabajadores pueden organizar su tiempo de la manera que deseen, pueden asegurarse de tener tiempo para trabajar y para otras cosas, como tareas domésticas o tiempo en familia. (Jason & Heinemeier, 2013)

Un argumento frecuente en contra del trabajo remoto es que tener empleados en muchos lugares diferentes dificulta la construcción de una cultura empresarial. Sin embargo, esta perspectiva confunde “cultura de la empresa” con “trabajo en equipo”. (Jason & Heinemeier, 2013)

Muchas compañías rechazan el trabajo remoto de manera informal. Estas compañías sostienen perezosamente que, si bien el trabajo remoto podría estar bien para otros, simplemente no funcionaría para su organización. (Jason & Heinemeier, 2013)

La tecnología moderna significa que empleadores y empleados pueden beneficiarse fácilmente del trabajo remoto. Sin embargo, la dinámica creada por el trabajo remoto es diferente a la rutina normal de la oficina, por lo que los gerentes deben repensar cómo manejan a los trabajadores remotos para mantener a todos felices y productivos, el teletrabajo puede llevar a un aumento espectacular de la productividad. Menos interrupciones, más trabajo. Pero como dice la sabiduría popular, hay que trabajar para vivir, y no vivir para trabajar. (Jason & Heinemeier, 2013)

El trabajo a distancia está aquí, y ha venido para quedarse. La única cuestión es si estaremos entre los que primero lo adoptarán, la mayoría temprana, la mayoría tardía o los rezagados. Dentro de treinta años, cuando la tecnología avance todavía más, la gente mirará atrás y se preguntará por qué existían las oficinas. (Jason & Heinemeier, 2013)

Durante el inicio del COVID-19 se creó nuevas tendencias y en otros ámbitos altero otras cosas, el cual el impacto de dicha circunstancia será duradero. Se tomo las tendencias personal, empresarial y social. Pero cabe resaltar que, si incluso su empresa sigue vigente en el año 2030, la pandemia ocasionada por el Covid -19 creo algún cambio en el comportamiento de consumidor y grandes dinamismos en los mercados. Es por ello que se observó gran aumento del comercio electrónico

en gran amplitud (compras en línea), durante el cambio se observó una prestación de servicio remoto de atención médica y el aumento de las valorizaciones en las empresas que se dedican al ámbito tecnológico. (Galloway, 2020)

La existencia de algunas empresas que presentan modelos de activos ligeros y costos variables, son las que tienden a superar la disminución de ingresos, se refleja en la valoración de muchos productos y algunos servicios que devuelvan el tiempo perdido de los que trabajan en el ámbito de los malabares y algunos sobre la educación en casa. Podemos darle un enfoque donde los líderes que pueden aumentar el nivel de satisfacción y crear una tendencia de innovación en los empleados durante esta gran coyuntura que aborda grandes rubros empresariales en referencia al trabajo remoto y durante el proceso de su gestión. (Galloway, 2020)

La Organización Internacional del Trabajo nos muestra una definición del término teletrabajo como un aspecto de “trabajo a distancia (incluido los diferentes trabajos a domicilio que se realiza) efectuado un nivel de colaboración con los medios de telecomunicación y/o de los equipos informáticos como las computadoras” (Organización internacional del trabajo, 2008)

En complemento, y tomando en cuenta el acuerdo que se dio en referencia al Marco Europeo de Teletrabajo, logra definir al teletrabajo como un tipo que representa una prestación, que ve aplicada en las diferentes tecnologías de información y la comunicación se produce on-line con quien ofrece el servicio y el cliente, el cual dichas actividades se realiza en lugares remoto o estén en lugares alejado de la empresa, el cual se aprecia un vínculo contractual. (MINTRA, 2015)

Dentro de la una extensa bibliografía se puede identificar en el territorio norteamericano un tipo de instrumento que lleva el nombre de “Teletrabajo”, el cual hace referencia a que un empleador realiza actividades laborales de manera regular entre la oficina y la casa, el cual será se aplica en diferentes entornos. (Teledislab, 2012)

En el territorio europeo se creó también una denominación estándar que se aplica como herramienta que se presenta ya en nueve países como; Bélgica, Finlandia, Noruega, España, el Reino Unido Francia, Alemania, Grecia e Italia el cual lleva una denominación de UE que se aprobó en base al Acuerdo Marco Europeo de Teletrabajo. (Eurofund, 2010)

El término "teletrabajo" hace referencia para el uso de describir el rol de un empleador es aplicado en una computadora fija o algún aparato portátil, con la finalidad de realizar las actividades de la oficina, el cual puede realizarlo fuera de su oficina, ya sea desde su propia casa o lugares externos de la oficina. (IPSOS, 2012)

Las tecnologías de la información y comunicación se pudo observar que dieron un nivel de contribución entre 0,2% y 0,5% siendo puntos porcentuales por un determina año al crecimiento económico que se ve reflejada para algunas naciones entre 1980 y el 2000, el cual dicho desarrollo se dio a raíz de que algunos funcionarios de la OCDE realizaron un estudio el cual trata de un nivel de comparación entre el impacto de las tecnologías de la información y comunicación en el desarrollo de sus actividades económicas de nueve estados miembros, el cual muestran un nivel de organización entre los cuales se encuentran Italia, Japón, Finlandia, Francia, Australia, Canadá, Alemania, Reino Unido y Estados Unidos. (Colecchia, A., & Schreyer, P., 2002)

La modalidad del teletrabajo lo podemos ver aplicada en los Estados Unidos, el cual tomamos como base durante la década del setenta, siendo el principio para el surgimiento del término "telework" el cual traducido como "teletrabajo" y es denominado atribuido al físico Jack Nilles, que dio la idea de comenzar a pensar formas de crear una eficiente optimización los recursos no renovables que fue causado por la crisis petrolera y el desarrollo de las causas de desabastecimiento. (Environmental Protection Agency, 2001)

Dentro de un enfoque tendencia se crearon las figuras de referencia laborales en que ya no se requiere la presencia física de determinados trabajadores, ya que se lleva un control a través de la TIC para el eficiente cumplimiento de los objetivos de la organización. (Hurley, 2011)

Esta modalidad de teletrabajo, el cual también es considera como un trabajo mixto, que se desarrolla con la idea de tener un trabajo remoto alterno, es decir, que los trabajadores pueden asistir algunas veces a la empresa durante algunas semanas o meses y ante el requerimiento de que el colaborar este de forma presencial según las necesidades de la organización. (Vargas Raschio, 2010)

El poder otorgar a los diferentes colaboradores para que ellos pueden realizar sus actividades laborales desde su casa, es necesario que ellos cuenten con liderazgo bien establecido y claro, con el objetivo de que se identifique de como las opciones de ámbito sostenible y correctas para la empresa, que se ve reflejado en el sector que se desempeña. (Thorner, 2020)

Según todos los expertos para lograr una experiencia exitosa trabajando de forma remota, se llama autonomía. Y el cambio es tremendo. (Halpern, 2020)

El teletrabajador suele dar aspecto de asistir a la empresa mediante un horario fijo o flexible dependiendo de lineamientos, acuerdos entre el empleador y todos los demás equipos de trabajo. (Puntriano, 2015).

El teletrabajo nos hace referencia a los empleados que trabajan de forma remota desde su oficina, a través de plataformas como el correo electrónico, teléfono o chats en línea, ya sea diariamente u ocasionalmente. (Reuters, 2012)

“Considero que esta situación puede resarcirse, crenados lineamientos de jornada del tele-trabajador tenga que dar el tiempo para prestar parcialmente en diferentes áreas de las instalaciones de la empresa” (Puntriano, 2015). Tener algunas fallas de preparación para ámbitos de diversidad, en contexto donde realizar el trabajo remoto. Y el Teletrabajo son cada vez más globalizados, la principal (barrera) viene aspectos desconocimiento que no prestan atención las diferentes personas. (Teledislab, 2012)

Dentro de estudios la mejor opción de iniciar un negocio es durante seis meses después de la recesión de pandemia. Se logra consideras los alquileres, talentos y las distintas operaciones disminuyen, estos aspectos se crean el valor y prudencias que se van incrustar en el ADN de cada de los nuevos negocios y empresas. Los grandes fundadores que inician sus negocios durante tiempos difíciles, con el nivel de esfuerzo que durante los años dan crean un capital de riesgo de 20 años, dado que es uno de los momentos donde un emprendedor brille. (Galloway, 2020)

Envejecimiento de la mano de obra, el capital de las tecnologías de información y comunicación y la productividad en Japón y Corea. Este estudio examina cómo el envejecimiento afecta la productividad laboral utilizando datos a

nivel de industria de Japón y Corea. El análisis muestra que, tanto para Japón como para Corea, el envejecimiento tiene efectos positivos sobre la productividad laboral cuando los trabajadores mayores trabajan en industrias con una gran proporción de tecnologías de la información y la comunicación (TIC) que se ven reflejados en el capital social. También encontramos que, en promedio, los trabajadores mayores ejercen efectos positivos sobre la productividad laboral en todas las industrias cuando tienen un nivel educativo bajo en Japón y un nivel alto en Corea. Además, se observa un efecto complementario entre el capital de las TIC y los trabajadores mayores para los trabajadores con educación alta y baja en Japón, pero solo para los trabajadores con poca educación en Corea. La complementariedad entre las TIC y los trabajadores antiguos existía tanto en la industria manufacturera como en la de servicios de Corea y Japón. Jong- Wha Lee (2020).

Se afirma que la teoría del nivel de desempeño laboral en momentos actuales se logra observar con mayor aporte de Idalberto Chiavenato (2015), según su aporte nos indica que hay muchas formas de medir e identificar el desempeño, que en base sus métodos de medición de componentes prácticos.

La evaluación de la eficiencia dentro de las organizaciones, son aspectos que son esenciales y vitales para el seguimiento de todos los recursos humanos, el cual dichas actividades son especificadas por la misma organización y los diferentes funciones, el cual es tener un nivel alto de valor por cada uno que labora en la empresa. (Chiavenato, 2015).

Uno de los aspectos a trascender es el desempeño laboral, que hace referencia al rendimiento humano de organizaciones e instituciones, para poder determinar los dichos desempeños, seba en los puestos de trabajo y uno de los principales pilares es la medición de una evaluación, y cabe resaltar las que se debe tomar importante que las actividades del pasado, ya que tienen un nivel de orientación el futuro y el mejoramiento del desempeño de los trabajadores. (Chiavenato, 2015).

En tanto a las diferentes dimensiones que analizan del desempeño laboral existe la calidad de trabajo que presentan diferente cambio dentro de un puesto de trabajo, el cual lo que realiza el trabajador tengo un valor útil para la organización en general. Dentro de los aspectos más relevantes esta la responsabilidad de los

miembros de la organización, que hace un nivel de referencia, a la descripción de los diferentes procesos que se debe completa en tareas ya establecidas, claro está con los requerimientos idóneos y los roles correctas de dicha tarea.(Pastor, 2017).

Uno de los aspectos que es muy indispensable es el compromiso institucional, que guarda un vínculo con la organización creando un nivel de cooperación por parte de los mismos trabajadores, por otro ámbito el liderazgo en la actualidad es una de las dimensiones que guarda relación con el desempeño laboral, cabe resaltar que un grupo determinado de trabajadores muy bien organizados y dirigidos cumplan los objetivos eficientemente.(Pastor, 2017).

Los beneficios son aspectos que una persona desea por juicio de cada individuo en laborar en un puesto de trabajo, dado esta que el salario define el nivel de valoración previa al del individuo, el cual se lleva una evaluación por orden de méritos a nivel de un aspecto económico, donde las acciones reflejen cuanto estas preparado, también tu nivel de ingreso incrementa. Uno de los puntos a tratar es tener un nivel de evaluación informática que se aplica en los trabajadores, el cual se denomina retroalimentación de la organización. ya que la información de una evaluación al personal ayudara a guiar para un correcto cumplimiento de los objetivos.(Pastor, 2017).

Como menciona Chiavenato, habla de muchas formas de cómo se puede medir el desempeño laboral, cabe mencionar según el proceso de medición se debe tomar en consideración la justicia de la evaluación y ponderar la equidad. Es por estas razones que cada una de las organizaciones innovan en su propia forma de evaluar, creando sus propios diseños que sea acorde a la necesidad de su personal.(Chiavenato, 2015).

El poder analizar el método de escalas graficas se aplica y analiza a través de la tabla de doble entrada, que dentro de dicha tabla debe estar incorporado todos los factores de la evaluación, dando un diseño con parámetros. Uno de los primeros pasos asigna la definición de cada factor a ser evaluados en que se refleja en; valores, actitudes y comportamientos de la organización. El cual son los trabajadores que presentan un nivel alto de desempeño en el puesto que se encuentre laborando.(Chiavenato, 2015)

Para poder utilizar la evaluación de 360 grados, dicho método es uno de los más eficientes, ya que ayuda con mayor asertividad el nivel se desempeñó desde diferentes puntos de vista, el cual brinda una amplia visión no solo de aspectos del desempeño laboral, sino que también abarca la totalidad de la institución. Cabe resaltar que, si comparamos con otros modelos de evaluación, se crea la diferencia en base a la participación de los integrantes de la organización sin tomar con mucha relevancia a los diferentes puestos de trabajo.(Chiavenato, 2015).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La presente investigación será de enfoque cuantitativo en vista de que mide la evaluación del trabajo remoto en el desempeño laboral en contexto COVID 19 en un distrito judicial de Cusco, de acuerdo a lo mencionado por Hernández, Fernández, y Baptista, la recolección de información y data (numérica en la mayoría de los casos) es utilizada por el enfoque cuantitativo con la finalidad de poner a prueba una hipótesis, a través de un análisis inferencial y descriptivo y finalmente poder probar teorías planteadas (Hernández et al., 2018).

La investigación aplicada se entiende como aquella que tiene la capacidad de poder resolver problemas y no solo a través del incremento de conocimientos o teorías (Hernández et al., 2018).

En tal sentido la investigación presente se elaboro en tal sentido de poder dar conclusiones y resultados que puedan servir en la toma de decisiones respecto a la aplicación del trabajo remoto, y el desempeño laboral en un distrito judicial del Cusco, es por ello que se torna netamente aplicada, porque a partir de los resultados la entidad correspondiente podrá tomar decisiones concretas y aplicativas sobre ambas variables.

Respecto al diseño de la investigación, no existe un mejor diseño más predominante, sino el diseño se adecua a la investigación en cuestión, es decir de acuerdo a la naturaleza y el tipo de la investigación y optar por el más idóneo para llevarla a cabo (Hernández et al., 2018)

La investigación es de diseño no experimental debido a que no se pueden ajustar las variables, en razón del investigador, sin realizar pruebas de ensayo ni error por lo que se traduce en la simplificación de un diagnóstico.

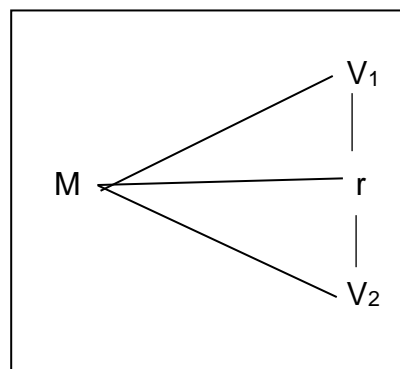
Es por ello que la investigación corresponde a la ruta cuantitativa no experimental ya que las variables de trabajo remoto y desempeño laboral tendrán que ser cuantificadas en niveles y además se centrara en observar y medir sus fenómenos y variabilidad de acuerdo a su contexto real.

Las investigaciones correlacionales dan a conocer una posible relación entre dos variables las cuales se podrían asociar en diversas circunstancias (Hernández

et al., 2018). Por otra parte, la investigación fue de corte transversal en vista de que se obtuvieron los datos en un periodo exacto, en un tiempo único y lo que se busca en estas investigaciones es describir en ese momento la naturaleza de las variables y no conocer su evolución en el tiempo.

La investigación es correlacional en vista de que no se centra en la descripción de características o cualidades, sino en poder conocer si existe alguna relación entre dos variables, es decir si el trabajo remoto se relaciona o no con el desempeño laboral.

La metodología a utilizar será hipotética deductiva ya que para el incremento del conocimiento es necesario contrastar hipótesis que se obtienen a partir de la revisión de la bibliografía, que se podrán contrastar con la realidad observable, es decir después de la aplicación del instrumento de recojo de información (Popper, 2012).



Dónde:

M = Muestra

V₁ = Medición de la variable trabajo remoto

V₂ = Medición de la variable desempeño laboral

3.2. Variables operacionalización

Variable I: Trabajo remoto

Definición conceptual

Es el servicio prestado de forma subordinada de un empleado desde su lugar de residencia o donde esté realizando si aislamiento social por medio del uso de las tecnologías de comunicación e información (Trejo, 2007)

Definición operacional

El trabajo remoto puede identificarse a través de las modalidades de trabajo, el tipo de trabajo y su procedimiento para llevarlo a cabo, con 5 indicadores cada dimensión, Experiencia laboral, Funciones laborales, Aporte institucional, Productividad y Tecnologías para la primera dimensión, Planificación, Beneficio personal, Ventajas, Aislamiento laboral y Limitaciones para la segunda dimensión y Normatividad, Contexto actual, Alternativas, Eficiencia y Capacitación para la última dimensión respectivamente teniendo en cuenta que la escala de medición fue a través de Likert de 5 niveles y un total de 15 puntos.

Variable II: Desempeño laboral

Definición conceptual

Es el nivel de cumplimiento de los trabajadores de acuerdo a las tareas dadas por la organización en cuestión (Milkovich y Boudreau, 2017).

Definición operacional

El desempeño laboral se puede estudiar a partir de 4 dimensiones, de calidad de trabajo, responsabilidad, compromiso de la organización y liderazgo, con un instrumento 31 ítems con una escala de 5 alternativas en Likert.

3.3. Población muestra y de muestreo

Población

“Son todos los elementos que concuerdan con mismas características y cualidades” (Hernández et al., 2018, p. 174). La población es aquella agrupación de elementos que tienen por si mismas características similares, lo que hacen que sean parte de ese mismo conjunto.

Para proceder a conocer la muestra antes se debe delimitar la población, por lo que en la investigación la población está determinada por los trabajadores de un distrito judicial de Cusco. Actualmente se posee 300 trabajadores que trabajan tanto a nivel presencial, semi presencial y remoto, por lo que se realizara un muestreo aleatorio simple.

Técnica de muestreo

En tanto a la técnica de muestreo se utilizó el muestreo probabilístico aleatorio simple, en vista de que no se agruparon por grupos la muestra debido al contexto coyuntural actual y para la viabilidad de la aplicación de la encuesta, por lo que se tomaron empleados al azar.

En tanto a los criterios de exclusión e inclusión se llevó a cabo lo siguiente:

Criterio de exclusión

Para determinar a los que forman parte del criterio de exclusión del presente estudio de investigación debido a que no contribuyen dentro de la población de estudio son los magistrados de primera instancia, magistrados de segunda instancia, magistrados de paz letrados, personal jurisdiccional de suplencia, personal de limpieza por ser considerados terceros, secigras y personal de seguridad.

Criterio de inclusión

Los criterios de inclusión son aquellos que vienen a formar parte de la delimitación a estudiar y ser considerados dentro de la población de estudio el mismo que ayudará favorablemente en la presente investigación por tanto dentro de ello tenemos a todo el personal jurisdiccional y administrativo del distrito judicial Cusco que actualmente vienen laborando tanto a nivel presencial, remoto o mixto.

Muestra

Según Hernández, Fernández, y Baptista la “Es aquel sub grupo donde se recolectan datos representativos de toda una población” (Hernández et al., 2018, p 176). Es aquella parte de la población donde se aplicará el instrumento y por ende la recolección de información.

Como se mencionó anteriormente la muestra fue obtenida mediante el muestreo probabilístico aleatorio simple de un total 300 trabajadores de un distrito judicial de Cusco. La muestra se obtuvo mediante la siguiente fórmula de poblaciones finitas, obteniendo una muestra de 169 trabajadores, de un total 300.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La encuesta es uno de los instrumentos más utilizados para recabar información cuantificable, debido a su capacidad para ordenar las respuestas en una escala, a través de la estandarización de respuestas. (López y Fachelli, 2015).

La presente investigación usara la encuesta como instrumento para poder cuantificar los resultados del trabajo remoto como del desempeño laboral. En la actualidad existen instrumentos estandarizados para ambas variables lo que se adaptará a la realidad de la investigación y se someterá a un juicio de expertos para su validación correspondiente.

Diseño de instrumentos

Se adaptó y formulo cuestionarios cerrados para ambas variables en cuestión, a través de la revisión bibliografía sobre antecedentes y las dimensiones correspondientes a estas, a través de una escala de Likert de 5 alternativas para cada cuestionario.

Validez. Es la capacidad de un instrumento para poder mediar adecuadamente una variable, por ejemplo: un instrumento que mide la inteligencia no se puede centrar únicamente en la memoria” (Hernández et al., 2018, p 200). Es por ello que se recurre a expertos sobre el tema que puedan dar un visto bueno al instrumento y su capacidad para recoger información adecuada.

Los jueces que lo validaron tuvieron el nivel de maestro y/o doctor con experiencia en la investigación de las variables de la presente investigación, los cuales fueron: Dr. Ruiz Ricardo Edmundo, Dr. Illa Sihuincha Godofredo y el Dr. Carlos Aceituno Huacani.

La confiabilidad. “Es la capacidad del instrumento para medir la homogeneidad de los datos y no la dispersión de estos, lo que pretende conseguir información fidedigna” (Hernández et al., 2018, 200).

Se realizó una prueba piloto a un total de 15 personas para poder determinar la confiabilidad del instrumento, se observa que se obtuvo un valor de 0.923 para el trabajo remoto y de 0.943 para el desempeño laboral, por lo que se considera que para ambas variables se considera altamente fiable el instrumento.

Confiabilidad Variable Desempeño Laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,943	31

Confiabilidad Variable Trabajo Remoto

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,923	15

3.5. Procedimiento

La investigación presente recogió información en un distrito judicial de Cusco, para ello se tuvo que enviar una solicitud indicando la autorización de la aplicación del instrumento en la entidad, la cual fue aprobada y así se pudo viabilizar el recojo de información del trabajo remoto y el desempeño laboral.

3.6. Método de análisis de datos

En tanto al análisis de los datos, se vio por conveniente poder usar el paquete estadístico SPSS V25 para poder procesar los datos tanto a nivel descriptivo, es decir las frecuencias de los resultados, y forma inferencial, es decir para dar a conocer la contrastación de hipótesis y por ende dar respuesta a los objetivos planteados en la investigación. A su vez se generó las tablas y figuras correspondientes a las variables, dimensiones y prueba de hipótesis.

Estadística descriptiva: Conteo de cada ítem, y dimensiones del cuestionario para conocer las frecuencias de los niveles de las variables y dimensiones.

Estadística inferencial: Determinación teórica de la prueba de relación de variables de acuerdo a los resultados obtenidos anteriormente.

3.7. Aspectos éticos

En la investigación se usaron los principios éticos de investigación, es decir que la finalidad fue únicamente académica, con el objetivo de poner a prueba las

teorías y antecedentes planteados. Es decir, por medio del principio de beneficencia y no maleficencia.

Por otra parte, en el proceso de encuestado, no se discrimino a nadie la participación, y se guardó celosamente toda información obtenida, además de que la aplicación fue únicamente anónima respetado la privacidad de los trabajadores encuestados, haciendo uso del principio de justicia. Finalmente se aplicó teniendo en cuenta el consentimiento informado respetando el principio de la autonomía de la investigación.

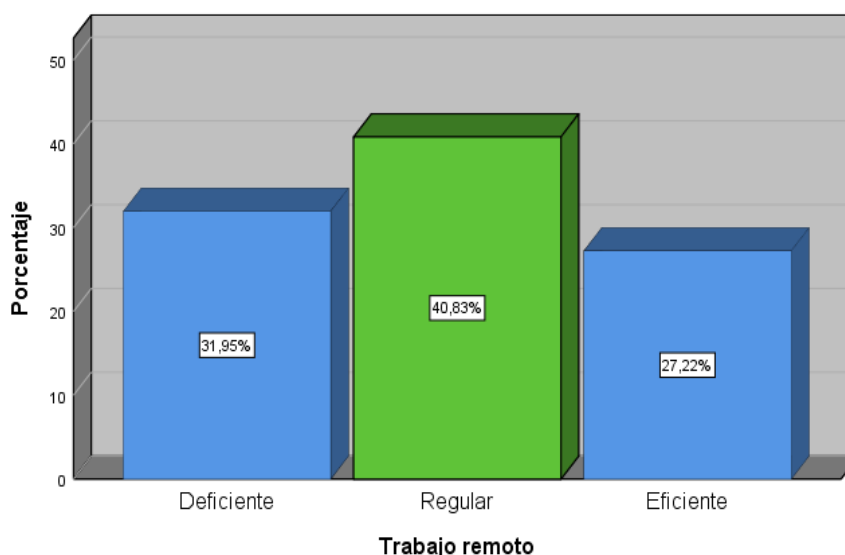
IV. RESULTADOS

Tabla 1. Frecuencias de variable de trabajo remoto

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	54	32,0
	Regular	69	40,8
	Eficiente	46	27,2
	Total	169	100,0

Nota: Datos obtenidos de programa estadístico SPSS-25.

Figura 1. Histograma de frecuencias de la variable trabajo remoto.



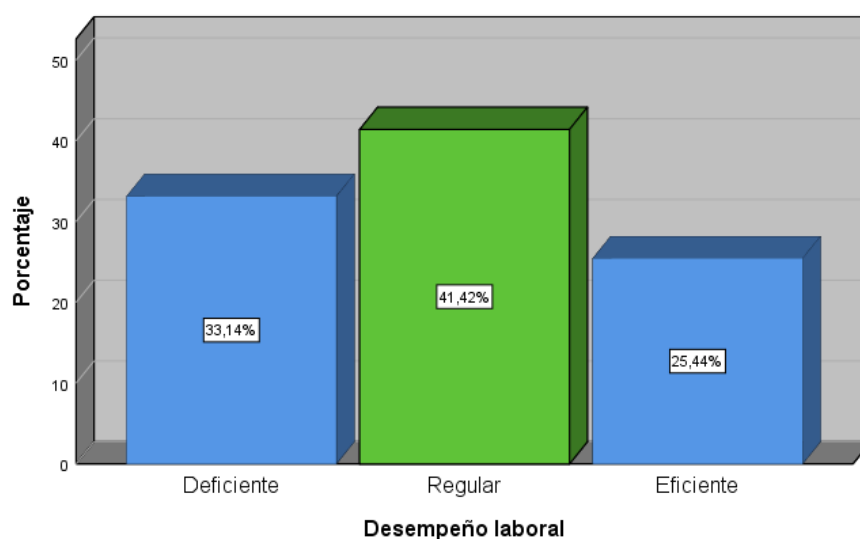
Nota. En la figura 1 se puede observar que el 40.83% de los trabajadores de un distrito judicial de Cusco tienen un nivel regular de trabajo remoto, mientras que el 31.95% obtienen un nivel deficiente de trabajo remoto y tan solo el 27.22% tienen un nivel eficiente de trabajo remoto. Por otra parte, de los 169 de los encuestados manifiestan que el desempeño laboral se da de manera deficiente en el distrito judicial de Cusco, 54 trabajadores, 69 y 46 personas se dan de manera regular y eficiente respectivamente.

Tabla 2 Frecuencia de variable Desempeño laboral.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	56	33,1
	Regular	70	41,4
	Eficiente	43	25,4
	Total	169	100,0

Nota: Datos obtenidos de programa estadístico SPSS-25.

Figura 2 Histograma de frecuencias variable desempeño laboral.



Nota. En la figura 2 se puede observar que el 41% de los trabajadores un distrito judicial de Cusco tienen un nivel regular de desempeño laboral, mientras que el 33% obtienen un nivel deficiente de desempeño laboral y tan solo el 25% tienen un nivel eficiente de desempeño. Por otra parte, de los 169 de los encuestados manifiestan que el desempeño laboral se da de manera deficiente en el distrito judicial de Cusco, 56 trabajadores, 70 y 43 personas se dan de manera regular y eficiente respectivamente.

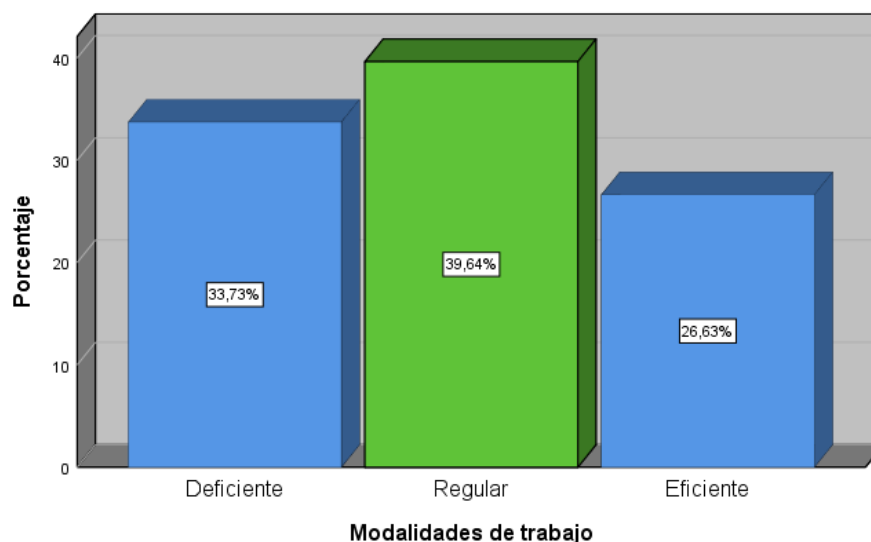
DIMENSIONES

Tabla 3 Frecuencia de la dimensión modalidad de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	57	33,7
	Regular	67	39,6
	Eficiente	45	26,6
Total		169	100,0

Nota. Datos obtenidos de programa estadístico SPSS-25.

Figura 3 Histograma de dimensión modalidad de trabajo



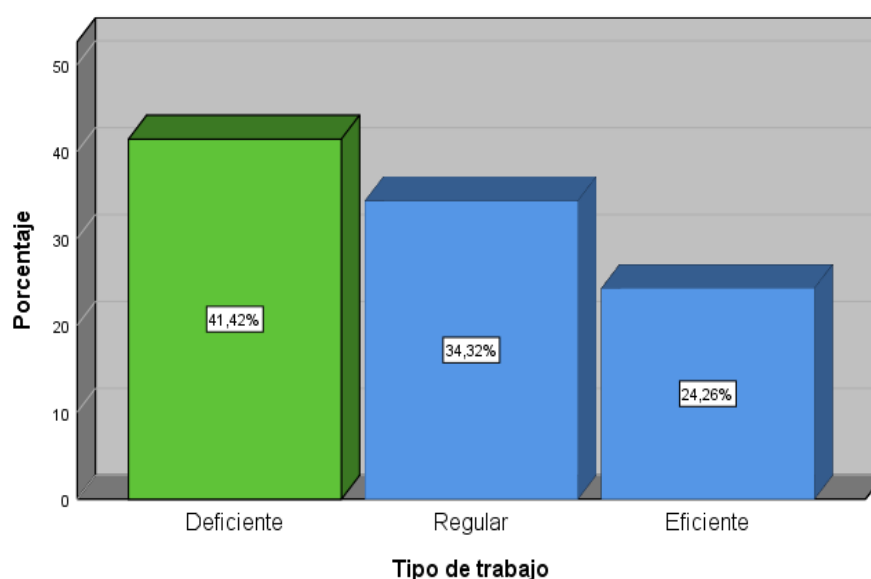
Nota. En la figura 3 se puede observar que el 39.64% de los trabajadores de un distrito judicial de Cusco tienen un nivel regular de modalidades de trabajo del trabajo remoto, mientras que el 33.73% obtienen un nivel deficiente de modalidades de trabajo y tan solo el 26.63% tienen un nivel eficiente de trabajo remoto. Por otra parte, de los 169 de los encuestados manifiestan que el desempeño laboral se da de manera deficiente en el distrito judicial de Cusco, 57 trabajadores, 67 y 45 personas se dan de manera regular y eficiente respectivamente.

Tabla 4 Frecuencia de Dimensión tipo de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	70	41,4
	Regular	58	34,3
	Eficiente	41	24,3
Total		169	100,0

Nota. Datos obtenidos de programa estadístico SPSS-25.

Figura 4 Histograma de la dimensión tipo de trabajo



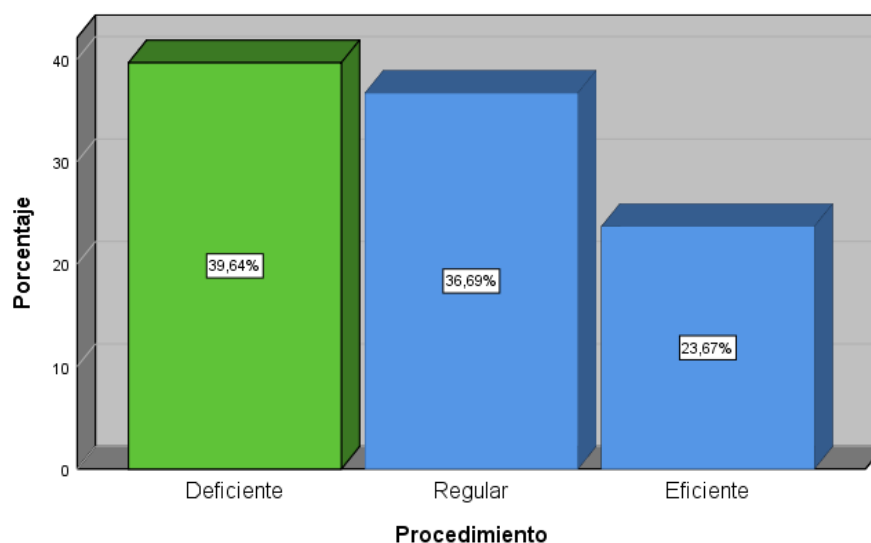
Nota. En la figura 4 se puede observar que el 34.32% de los trabajadores de un distrito judicial de Cusco tienen un nivel regular de modalidades de trabajo del trabajo remoto, mientras que el 41.42% obtienen un nivel deficiente de modalidades de trabajo y tan solo el 24.26% tienen un nivel eficiente de trabajo remoto. Por otra parte, de los 169 de los encuestados manifiestan que el desempeño laboral se da de manera deficiente en el distrito judicial de Cusco, 70 trabajadores, 58 y 41 personas se dan de manera regular y eficiente respectivamente.

Tabla 5 Frecuencia Dimensión Procedimiento

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	67	39,6
	Regular	62	36,7
	Eficiente	40	23,7
Total		169	100,0

Nota. Datos obtenidos de programa estadístico SPSS-25.

Figura 5 Histograma dimensión procedimiento



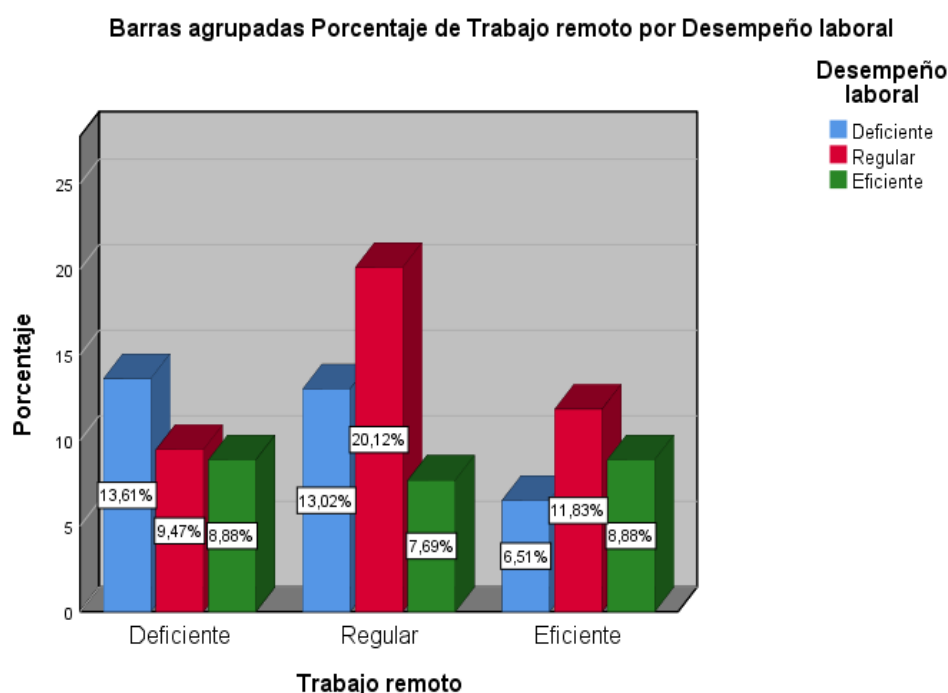
Nota. En la figura 5 se puede observar que el 36.69% de los trabajadores de un distrito judicial de Cusco tienen un nivel regular de modalidades de trabajo del trabajo remoto, mientras que el 39.54% obtienen un nivel deficiente de modalidades de trabajo y tan solo el 23.67% tienen un nivel eficiente de trabajo remoto. Por otra parte, de los 169 de los encuestados manifiestan que el desempeño laboral se da de manera deficiente en el distrito judicial de Cusco, 67 trabajadores, 62 y 40 personas se dan de manera regular y eficiente respectivamente.

Tabla 6 Tabla cruzada Trabajo remoto*Desempeño laboral

		Desempeño laboral			Total
		Deficiente	Regular	Eficiente	
Trabajo remoto	Deficiente	13,6%	9,5%	8,9%	32,0%
	Regular	13,0%	20,1%	7,7%	40,8%
	Eficiente	6,5%	11,8%	8,9%	27,2%
Total		33,1%	41,4%	25,4%	100,0%

Nota. Datos obtenidos de programa estadístico SPSS-25.

Figura 6 Histograma del cruce de Trabajo remoto*Desempeño laboral



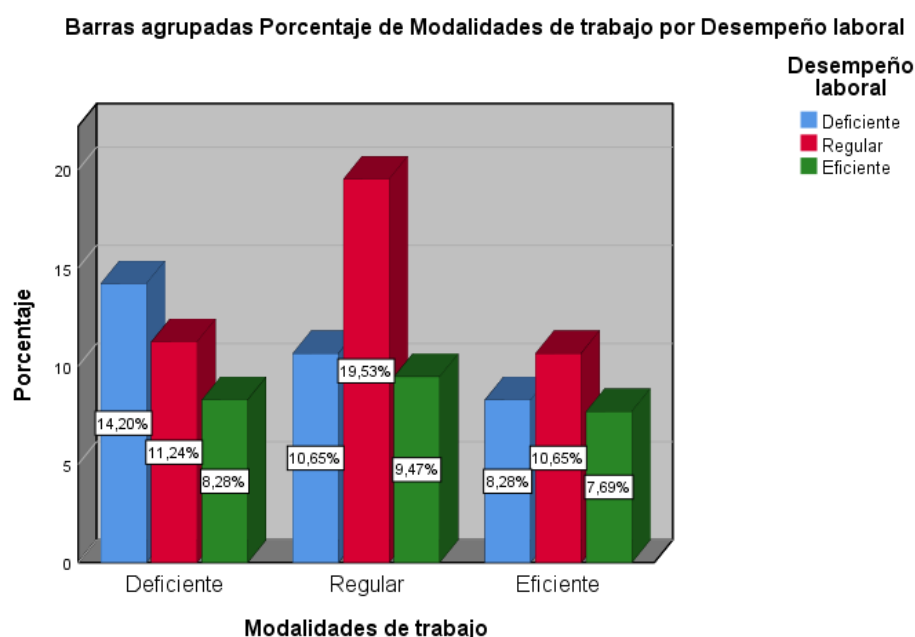
Nota. En la figura Nro. 6 se puede observar la tabla cruzada entre ambas variables de estudio, se puede observar que existe acumulación entre el nivel deficiente y el nivel regular de las variables, es decir que 13.6% encuestados obtuvieron un nivel deficiente de gestión del trabajo remoto y un nivel deficiente de desempeño laboral. Por otra parte 20.1% encuestados indicaron un nivel regular de desempeño laboral como de la gestión del trabajo remoto. Finalmente se observa que 8.9% personas obtuvieron un nivel eficiente de desempeño laboral y un nivel eficiente de gestión del trabajo remoto también.

Tabla 7 Tabla cruzada Modalidades de trabajo Desempeño laboral

		Desempeño laboral			Total
		Deficiente	Regular	Eficiente	
Modalidades de trabajo	Deficiente	14,2%	11,2%	8,3%	33,7%
	Regular	10,7%	19,5%	9,5%	39,6%
	Eficiente	8,3%	10,7%	7,7%	26,6%
Total		33,1%	41,4%	25,4%	100,0%

Nota. Datos obtenidos de programa estadístico SPSS-25.

Figura 7 Histograma del cruce de la dimensión modalidades de trabajo y desempeño laboral.



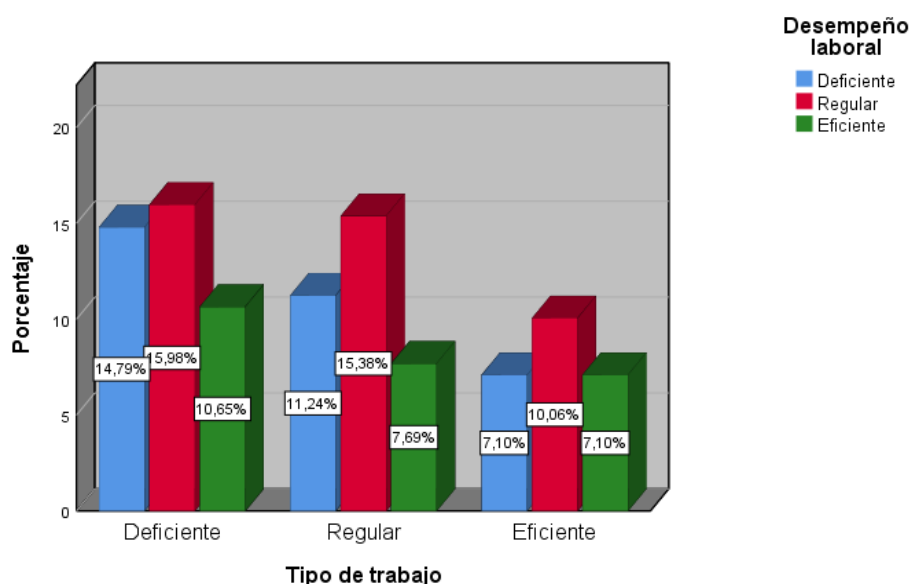
Nota. En la figura Nro. 7 se puede observar la tabla cruzada entre ambas variables de estudio, se puede observar que existe acumulación entre el nivel deficiente y el nivel regular de las variables, es decir que 14.2% encuestados obtuvieron un nivel deficiente gestión de modalidades de trabajo y un nivel deficiente de desempeño laboral. Por otra parte 19.5% encuestados indicaron un nivel regular de desempeño laboral como de la gestión de modalidades de trabajo. Finalmente se observa que 7.7% personas obtuvieron un nivel eficiente de desempeño laboral y un nivel eficiente de gestión de modalidades de trabajo.

Tabla 8 Tabla cruzada tipo de trabajo con desempeño laboral

		Desempeño laboral			Total
		Deficiente	Regular	Eficiente	
Tipo de trabajo	Deficiente	14,8%	16,0%	10,7%	41,4%
	Regular	11,2%	15,4%	7,7%	34,3%
	Eficiente	7,1%	10,1%	7,1%	24,3%
Total		33,1%	41,4%	25,4%	100,0%

Nota: Datos obtenidos de programa estadístico SPSS-25.

Figura 8 Histograma del cruce de la dimensión tipo de trabajo remoto con desempeño laboral



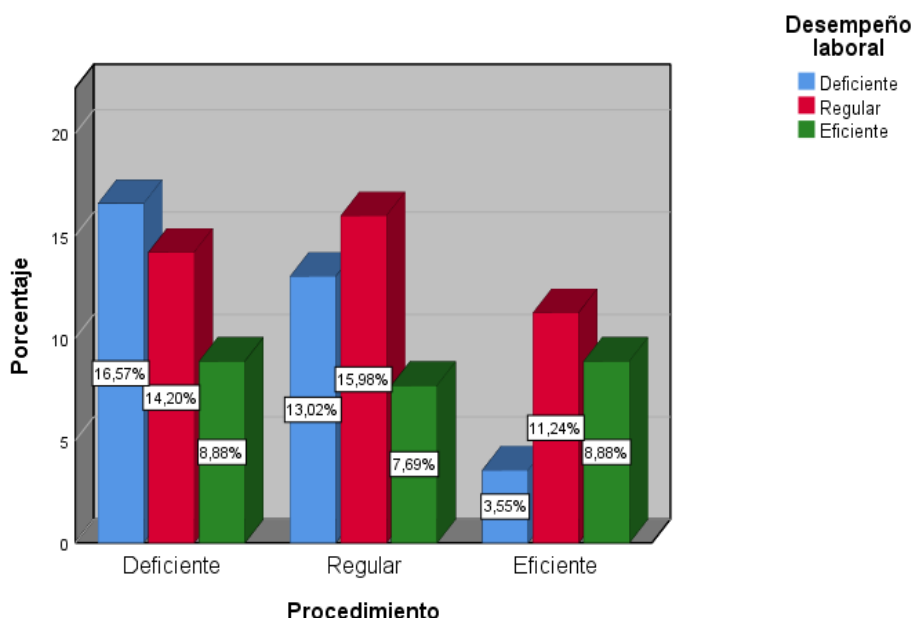
Nota. En la figura Nro. 8 se puede observar la tabla cruzada entre ambas variables de estudio, se puede observar que existe acumulación entre el nivel deficiente y el nivel regular de las variables, es decir que 14.8% encuestados obtuvieron un nivel deficiente gestión de tipos de trabajo remoto y un nivel deficiente de desempeño laboral. Por otra parte 15.4% encuestados indicaron un nivel regular de desempeño laboral como de la gestión de tipos de trabajo remoto. Finalmente se observa que 7.1% personas obtuvieron un nivel eficiente de desempeño laboral y un nivel eficiente de gestión de tipos de trabajo remoto.

Tabla 9 Tabla cruzada Procedimiento de trabajo remoto con desempeño laboral

		Desempeño laboral			Total
		Deficiente	Regular	Eficiente	
Procedimiento	Deficiente	16,6%	14,2%	8,9%	39,6%
	Regular	13,0%	16,0%	7,7%	36,7%
	Eficiente	3,6%	11,2%	8,9%	23,7%
Total		33,1%	41,4%	25,4%	100,0%

Nota: Datos obtenidos de programa estadístico SPSS-25.

Figura 9 Histograma del cruce de la dimensión procedimiento de trabajo remoto con desempeño laboral



Nota. En la figura Nro. 9 se puede observar la tabla cruzada entre ambas variables de estudio, se puede observar que existe acumulación entre el nivel deficiente y el nivel regular de las variables, es decir que 16.6% encuestados obtuvieron un nivel deficiente gestión de procedimiento de trabajo remoto y un nivel deficiente de desempeño laboral. Por otra parte 16% encuestados indicaron un nivel regular de desempeño laboral como de la gestión de procedimiento de trabajo remoto. Finalmente se observa que 8.9% personas obtuvieron un nivel eficiente de desempeño laboral y un nivel eficiente de gestión de procedimiento de trabajo remoto.

RESULTADOS INFERENCIALES

Prueba de normalidad

Tabla 10 Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño laboral	,218	169	,000	,805	169	,000
Trabajo remoto	,212	169	,000	,806	169	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

La base de datos total con que se trabajo fue de 169, una muestra mayor de 50 datos, por lo que se toma en cuenta la prueba de normalidad de Smirnova-Kolmogorov. Se puede observar que para las dos variables se produce un nivel significativo de 0, es decir un valor inferior a 0.05 por lo que se asume la distribución de datos no corresponde a una distribución normal, por ende, se utilizará la correlación de Spearman.

Tabla 11 Tabla de correlaciones

Valor de Rho	Significado
-1	Correlación negativa perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva perfecta

HIPÓTESIS GENERAL

H₁= El trabajo remoto se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de un distrito judicial - Cusco.

Tabla 12 Hipótesis general

		Correlaciones		
			Desempeño laboral	Trabajo remoto
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,118
		Sig. (bilateral)	.	,028
		N	169	169
	Trabajo remoto	Coeficiente de correlación	,118	1,000
		Sig. (bilateral)	,028	.
		N	169	169

Conclusión:

En la tabla 12 se evidencia que el valor significativo de la correlación con una base de datos de 169 encuestados, que es de 2.80% < 5% por ende se asume que se rechaza la hipótesis nula, es decir se niega que no exista relación entre las variables a un nivel de confianza del 95%. Es así que se concluye que el trabajo remoto se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de un distrito judicial – Cusco. Además, se observa que la correlación es positiva muy baja de 0.118.

HIPÓTESIS ESPECIFICA 1

H₁= Las modalidades de trabajo remoto se relacionan de manera significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de un distrito judicial - Cusco.

Tabla 13 *Hipótesis específica 1*

		Correlaciones		
			Desempeño laboral	Modalidades de trabajo
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,085
		Sig. (bilateral)	.	,035
		N	169	169
	Modalidades de trabajo	Coeficiente de correlación	,085	1,000
		Sig. (bilateral)	,035	.
		N	169	169

Conclusión:

En la tabla 13 se evidencia que el valor significativo de la correlación con una base de datos de 169 encuestados, que es de 3.50% < 5% por ende se asume que se rechaza la hipótesis nula, es decir se niega que no exista relación entre las variables a un nivel de confianza del 95%. Es así que se concluye que las modalidades de trabajo remoto se relacionan de manera significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de un distrito judicial - Cusco. Además, se observa que la correlación es positiva muy baja de 0.085.

HIPÓTESIS ESPECIFICA 2

H₁= El tipo de trabajo remoto se relacionan de manera significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de un distrito judicial - Cusco.

Tabla 14 *Hipótesis específica 2*

		Correlaciones		
			Desempeño laboral	Tipo de trabajo
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,045
		Sig. (bilateral)	.	,042
		N	169	169
	Tipo de trabajo	Coeficiente de correlación	,045	1,000
		Sig. (bilateral)	,042	.
		N	169	169

Conclusión:

En la tabla 14 se evidencia que el valor significante de la correlación con una base de datos de 169 encuestados, que es de 4.20% < 5% por ende se asume que se rechaza la hipótesis nula, es decir se niega que no exista relación entre las variables a un nivel de confianza del 95%. Es así que se concluye que el tipo de trabajo remoto se relacionan de manera significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de un distrito judicial - Cusco. Además, se observa que la correlación es positiva muy baja de 0.045.

HIPÓTESIS ESPECIFICA 3

H₁= Procedimiento remoto se relacionan de manera significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de un distrito judicial - Cusco.

Tabla 15 *Hipótesis específica 3*

			Correlaciones	
			Desempeño laboral	Procedimiento
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,194*
		Sig. (bilateral)	.	,012
		N	169	169
	Procedimiento	Coeficiente de correlación	,194*	1,000
		Sig. (bilateral)	,012	.
		N	169	169

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Conclusión:

En la tabla 15 se evidencia que el valor significante de la correlación con una base de datos de 169 encuestados, que es de 1.20% < 5% por ende se asume que se rechaza la hipótesis nula, es decir se niega que no exista relación entre las variables a un nivel de confianza del 95%. Es así que se concluye que el procedimiento del trabajo remoto se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de un distrito judicial - Cusco. Además, se observa que la correlación es positiva muy baja de 0.194.

V. DISCUSIÓN

De acuerdo al objetivo planteado en la presente investigación de determinar la relación entre el trabajo remoto y desempeño laboral de los trabajadores de un distrito judicial - Cusco. Donde se concluye que el trabajo remoto se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de un distrito judicial – Cusco. Además, se observa que la correlación es positiva muy baja de 0.118 es decir una correlación positiva muy baja entre las variables de estudio. Por otra parte, según Edquen (2020) en su tesis “Trabajo remoto y desempeño laboral del personal de la Fiscalía Provincial de Cutervo durante el estado de emergencia-COVID 19” tuvo como fin determinar como el trabajo remoto afecta el desempeño laboral. Se pudo concluir en la investigación que no existe relación significativa entre las variables de estudio, esto puede deber a las limitantes y restricciones del personal para poder terminar los procesos presenciales presentes, es decir se ha encontrado falencias en el trabajo remoto. Se observa que ambos estudios tienen conclusiones diferentes por lo que se asume que en caso de Edquen que la aplicación del teletrabajo ha tenido deficiencias debido a la falta de tecnologías de comunicación e información que puedan contribuir a este, a diferencia del presente estudio.

Por otra parte Rojas (2020), en su tesis titulada “Gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en la Biblioteca Nacional del Perú – 2020”, demostró que existe una correlación moderada entre estas dos variables con un grado de significancia de p valor = 0,000 donde $p < 0,05$, que determinó el rechazo de la hipótesis nula y admitir la hipótesis alterna.

En tanto al primer objetivo específico de la presente investigación formulado como determinar la relación entre las modalidades de trabajo remoto y el desempeño laboral de los trabajadores de un distrito judicial – Cusco. Es así que se concluye que las modalidades de trabajo remoto se relacionan de manera significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de un distrito judicial - Cusco. Según Rojas (2020) en su tesis “Gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en la Biblioteca Nacional del Perú - 2020” tuvo como determinar la relación que existe entre la modalidad de trabajo (espacio físico) en los servidores públicos

de la Biblioteca Nacional del Perú – 2020. Se observó que entre ambas se relacionan de forma positiva en un 29% por lo que se rehusó la hipótesis nula.

Para el segundo objetivo específico precisado como determinar la relación entre el tipo de trabajo remoto y el desempeño laboral de los trabajadores de un distrito judicial – Cusco. Se concluye que el tipo de trabajo remoto se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de un distrito judicial - Cusco. Por otra parte, según Rojas (2020) en su tesis “Gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en la Biblioteca Nacional del Perú - 2020” tuvo como fin determinar cómo tipo de trabajo remoto (TICs) afecta el desempeño laboral en los colaboradores de la Fiscalía Provincial de Cutervo durante el estado de emergencia-COVID 19. Se pudo conocer que el tipo de trabajo remoto referido a las tecnologías de información y comunicación efectivamente se relaciona con el desempeño laboral, en un 53%.

Finalmente, para el tercer objetivo específico determinar la relación entre el procedimiento remoto y el desempeño laboral de los trabajadores de un distrito judicial – Cusco. Es así que se concluye que el procedimiento del trabajo remoto se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de un distrito judicial - Cusco. Además, se observa que la correlación es positiva muy baja de 0.194. Por otra parte según Rojas (2020) en su tesis “Gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en la Biblioteca Nacional del Perú - 2020” tuvo como fin determinar cómo el procedimiento (organización) del trabajo remoto afecta el desempeño laboral en los colaboradores de la Fiscalía Provincial de Cutervo durante el estado de emergencia-COVID 19. Se evidenció que el procedimiento (organización) del trabajo remoto sí tiene una relación significativa con el desempeño laboral en un 52%.

Se evidencia que al igual que la presente investigación, los antecedentes de Edquen (2020) y Rojas (2020) tuvieron resultados similares, por lo que se considera que ambas variables están estrechamente relacionadas y consecuentemente con sus dimensiones. Por otra parte, se manifiesta que el nivel de relación es bajo o muy bajo en todas las hipótesis. La aplicabilidad del trabajo remoto se ha relacionado con el desempeño laboral que se tenía en la entidad, sin embargo, a pesar de que haya sido eficiente, regular o deficiente esta se debe al nivel de

aplicabilidad en la institución, es decir si se disponía de todos los recursos materiales y humanos que se necesitan para llevar a cabo el trabajo remoto.

De acuerdo a Filardi, Castro y Zanini (2020), indicaron que el trabajo remoto se ha ido fortaleciendo en el sector público del estado brasileño, solo para poder incrementar el rendimiento y reducir los costos de algunos asalariados, sin embargo la carga de la burocracia es un reto aun para el sector público de Brasil. Por otra parte, Pedraza (2020), indica que la percepción de los trabajadores es indispensable para generar un buen ambiente laboral lo que esto afecta en el rendimiento laboral de estos, y precisamente podría generar una sinergia con el trabajo remoto que podría desempeñar.

Un estudio significativo sobre la importancia de las tecnologías de información y comunicación en el trabajo actual, o precisamente en el teletrabajo es la investigación realizada por Núñez (2020), en la cual se menciona que la función de las tecnologías de información y comunicación en las pequeñas y medianas empresas en la cual el estudio concluyo que efectivamente estas tecnologías de información afectan al desempeño laboral, y por ende mejora la relación con los clientes y su satisfacción, es decir que las tecnologías de información aplicadas al ámbito laboral tiene un efecto positivo no solo en el rendimiento sino en cada área de la entidad de estudio.

Kelly & Locke (2001), por su parte, enfatizaron que para poder realizar el teletrabajo en la gestión administrativa y sobre todo del sector público, que es indispensable tener documentos digitalizados, sin embargo también indicaron que así como el teletrabajo trae ventajas, también trae desventajas como lo es la inseguridad del control de la información y el estrés laboral constante en los empleados, debido a que juntan su ámbito personal y laboral en un mismo periodo de tiempo.

Finalmente Ellder (2019), en su estudio sobre el teletrabajo en Suecia, indica que existen incrementos significantes en la elegibilidad del teletrabajo, es decir cada vez existe un mayor número de organizaciones que optan por esta modalidad de trabajo, ya sea porque les ayuda a reducir costos, sino que en algunos puestos laborales es clave mantenerlos por medio de teletrabajo por el rendimiento laboral que estos puedan otorgar.

VI. CONCLUSIONES

Primera: En referencia a la hipótesis general se concluyó que el trabajo remoto se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de un distrito judicial – Cusco. Además, se observa que la correlación es positiva muy baja de 0.118.

Segunda: En relación a la hipótesis específica 1 se concluyó que las modalidades de trabajo remoto se relacionan de manera significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de un distrito judicial - Cusco. Además, se observa que la correlación es positiva muy baja de 0.085.

Tercera: En relación a la hipótesis específica 2 se concluyó que el tipo de trabajo remoto se relacionan de manera significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de un distrito judicial - Cusco. Además, se observa que la correlación es positiva muy baja de 0.045.

Cuarta: En relación a la hipótesis específica 3 se concluyó que el procedimiento del trabajo remoto se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de un distrito judicial - Cusco. Además, se observa que la correlación es positiva muy baja de 0.194.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera: En vista de que existe relación entre el trabajo remoto y el desempeño laboral se recomienda a los trabajadores del distrito judicial Cusco, que sigan capacitándose en las nuevas tecnologías de comunicación e información puesto que estas mantienen su nivel de productividad en un contexto tan cambiante como el que vivimos, por ende, su actividad laboral y calidad de vida consigo mismas.
- Segunda: Teniendo en cuenta que las modalidades de trabajo, que se relacionan con el desempeño laboral se sugiere a la entidad judicial, que se logre implementar el equipamiento necesario para poder llevar a cabo las diferentes modalidades de trabajo que se puedan brindar de acuerdo al área específica laboral ya sea a nivel remoto, o presencial, para lo cual es necesario tener equipos tecnológicos y los servicios correspondientes para que se logre una buena práctica del teletrabajo.
- Tercera: En tanto a los tipos de trabajo, relacionado al desempeño laboral, al margen de la forma de cómo se desempeña el trabajador en la entidad judicial, es decir desde un trabajo administrativo o más técnico aun así este se ve relacionado con el desempeño laboral por lo que se recomienda poder incrementar esta modalidad del teletrabajo a más empleados en vista de que este mantiene el mismo nivel de desempeño laboral, y por ende se puede llevar a cabo un proceso de virtualización del trabajo en ciertas áreas no comprometidas con la actividad normal de la entidad.
- Cuarta: Finalmente se recomienda a los trabajadores a que puedan llevar a cabo el procedimiento laboral presencial hacia una modalidad remota, es decir que el procedimiento laboral en vista de que se relaciona con el desempeño laboral se busca que mayoritariamente lo puedan realizar de forma virtual, en base a su capacidad y el tipo de trabajo.

REFERENCIAS

- Acosta, A. (2018). *Teletrabajo y percepcion de la productividad*. Medellín: Universidad de Antioquia.
- Aradilla, A. (2020). *Teletrabajar bien*. España: Dila.
- Ardila, C. (2015). *Analisis de impacto del teletrabajo en los resultados de gestion de las organizaciones estudio de caso en un area de una Organizacion Financiera en Bogota*. Bogota: Universidad Militar Nueva Granada.
- Bohórquez, B. (2013). *Estudio comparativo de la satisfacción del cliente*. Caracas: Andres bello.
- Carvajal, R., & Hermosilla, S. (2014). *Stress and burnout at work: differences, updates and lines of intervention*. España: Ivan Paulov. Obtenido de <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/actualizacion4.pdf>
- Chiavenato, I. (2015). *Gestión del talento humano*. México: Mc Graw Hill. Obtenido de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/338def00df60b66a032da556f56c28c6.pdf>
- Chinchay, V. (2020). *Trabajo remoto y gestion administrativa en la Institucion Educativa Rosa Dominga Perez Liendo*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Coleccha, A., & Schreyer, P. (2002). ICT Investment and economic growth in the 1990s: Is the United States a unique case. *Review of Economic Dynamics*, <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1094202502901705>.
- Congreso de la Republica Peruana. (2013). *Ley Nro. 30036*. Lima: Gobierno del Perú.
- Edquen, J. (2020). *Trabajo remoto y desempeño laboral del personal de la fiscalia provincial de cutervo durante el estado de emergencia-COVID 19*. Lima: Universidad Señor de Sipan.
- El peruano. (2020). *Decreto de urgencia N° 038-2020*. Lima: Diario oficial bicentenario.
- Ellder, E. (2019). *Who is eligible for telework? exploring the fast-growing acceptance of and ability to telework in sweden*. Suecia: Social Sciences.

- Environmental Protection Agency. (2001). Telecommuting/telework programs: Implementing commuter benefits under the commuter choice leadership initiative.
- Eurofund. (2010). *Telework in the European Union*.
- Filardi, F., Castro, R., & Zanini, M. (2020). *Advantages and disadvantages of teleworking in Brazilian public administration: analysis of serpro and federal revenue experiences*. Brasil: Ebape.
- Fried, J., & Hansson, H. (2013). *Remote*. Activate.
- Galloway, S. (2020). *Post Corona*. New York: Portfolio.
- Guzmán, B. (17 de Marzo de 2017). *Municipalidad de Temuco*. Obtenido de http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/4571/Tesis_56450.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Halpern, D. &. (2020). *Remote work manual*. Obtenido de http://www.trendigital.cl/wp-content/uploads/2018/04/Trabajo-remoto_HalpernCastro.pdf
- Hernández, A., Ortega, R., & Reidl, L. (11 de Junio de 2012). *Validación del instrumento de estrés laboral para médicos mexicanos*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/1411/141125357007.pdf>
- Hernández, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2018). *Metodología de la investigación* (Sexta ed.). Mexico.
- Hurley, P. (2011). *Telework for dummies*. Indiana.
- IPSOS. (15 de Febrero de 2012). *The world of work: global study of online employees shows one in five (17%) work from elsewhere*. Obtenido de <https://www.ipsos.com/en-us/world-work-global-study-online-employees-shows-one-five-17-work-elsewhere>
- Jason, F., & Heinemeier, D. (2013). *Remote: no office required*. Active Company.
- Johnson, J. (1996). *Control, collectivity and the psychosocial work environment*. En S. Sauter, J. Hurrell y C.L. Cooper. London: Wiley.

- Kelly, G., & Locke, K. (2001). *The telecommuting life: managing issues of work, home and technology*. USA: Idea Group Publishing.
- López, R., & Fachelli, S. (27 de Octubre de 2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Obtenido de https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocua_a2016_cap2-3.pdf
- Milkovich, G., & Boudreau, J. (2017). *Dirección y Administración de Recursos Humanos. Un enfoque de estrategia*. Bogotá: Mc Grall Hill. Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v17n54/art01.pdf>
- MINTRA. (2015). *Comisión multisectorial adscrita al sector trabajoy promoción del empleo constituida por resiliación suprema N° 422-2013-PCM : Informe Técnico que contiene propuestas de las políticas públicas referidas al Teletrabajo*. Lima.
- MTPE. (15 de Octubre de 2020). *MTPE implementará módulos de teletrabajo en cinco regiones del país*. Obtenido de <https://www.teletrabajo.gob.pe/mtpe-implementara-modulos-de-teletrabajo-en-cinco-regiones-del-pais/>
- Núñez, J. (2020). *El rol de las tecnologías de información y comunicación en las MiPyME*. Mexico: International journal of good conscience.
- Organización internacional del trabajo. (2008). *OIT*. Ginebra. Obtenido de http://www.ilo.org/public/libdoc/ILO-Thesaurus/ILO_Thesaurus_2007_6th_edition.pdf
- Organización Mundial de la Salud. (2013). *La organización del trabajo y el estrés*. Francia: OMS. Obtenido de https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf
- Pastor, A. (8 de Febrero de 2017). *Clima organizacional*. Obtenido de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3466/1/2018_Pastor-Guill%C3%A9n.pdf
- Pedraza, M. (2020). *El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas*. Colombia: Innovar.
- Popper, K. (2012). *La lógica de la investigación científica*. Madrid: Tecnos.

- Puntriano, C. (2015). *El teletrabajo, nociones básicas y breve aproximación al ejercicio de los derechos colectivos de los teletrabajadores*. PUCP.
- Reque, A. (2020). *El trabajo remoto y las condiciones laborales en las entidades públicas de Piura, Perú*. Piura: Universidad César Vallejo.
- Reuters. (2012). About one in five workers worldwide telecommute: poll.
- Robbins, S. (2010). *Administración*. México: Pearson.
- Rojas, C. (2020). *Gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en la Biblioteca Nacional del Perú - 2020*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Rojas, J. (23 de Febrero de 2019). *Info Capital Humano*. Obtenido de <https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/70-de-los-trabajadores-peruanos-sufren-estres-laboral/#:~:text=La%20ansiedad%20en%20el%20trabajo,trabajadores%20peruanos%20sufren%20estr%C3%A9s%20laboral>.
- Stoner, A. (2011). *Administración*. México: Prentice May Hispanoamericana.
- Teledislab. (2012). *El libro blanco del Teletrabajo*. Obtenido de <http://www.ciudadesporeempleo.es/files/LibroBlancodelTeletrabajo.pdf>
- Thorner, V. (2020). *From a Distance*. Obtenido de <https://valentinathoerner.com/from-a-distance-book-remote-leadership/>
- Trejo, A. (2007). *Teletrabajo*. Mexico: Acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM.
- Vargas Raschio, T. (2010). *La respuesta del ordenamiento laboral peruano frente al teletrabajo*.

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: “Evaluación del trabajo remoto en el desempeño laboral en contexto COVID-19 en un distrito judicial - Cusco”

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Desempeño laboral	El desempeño laboral es el grado mediante el cual el trabajador puede cumplir con las tareas dadas por la organización a cabalidad (Milkovich y Boudreau, 2017).	El desempeño laboral se clasifica a partir cuatro sub categorías que utiliza en su investigación, el cual permite medir el desempeño laboral a partir de la calidad del trabajo de los empleados, responsabilidad, liderazgo y compromiso organizacional cada uno con diferentes indicadores para cada dimensión en una escala de Likert de totalmente desacuerdo (1), desacuerdo (2), ni acuerdo ni desacuerdo (3), de acuerdo (4) y totalmente de acuerdo (5).	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Calidad de trabajo ✓ Responsabilidad ✓ Compromiso institucional ✓ Liderazgo y trabajo en equipo 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Eficiencia laboral ▪ Eficacia laboral ▪ Organización del trabajo ▪ Anticipación de requerimiento laboral ▪ Logros laborales ▪ Organización de trabajo ▪ Eficiencia en logro de metas ▪ Conocimiento del establecimiento laboral ▪ Conocimiento de visión y misión ▪ Disposición laboral ante la institución ▪ Clima laboral ▪ Resolución de problemáticas ▪ Dialogo entre subordinados y superiores ▪ Respeto ante su equipo de trabajo

Trabajo remoto

Es la prestación de servicio subordinada que ejecuta un trabajador el cual se encuentra dentro de su residencia o el lugar donde está desarrollando su aislamiento social obligatorio y que haciendo uso de los medios digitales y de telecomunicación (Trejo, 2007)

El trabajo remoto puede identificarse a través de las modalidades de trabajo, el tipo de trabajo y su procedimiento para llevarlo a cabo, a su vez cada uno con sus indicadores y en una escala de Likert de totalmente desacuerdo (1), desacuerdo (2), ni acuerdo ni desacuerdo (3), de acuerdo (4) y totalmente de acuerdo (5).

✓ Modalidades de trabajo remoto

✓ Tipo de trabajo remoto

✓ Procedimiento remoto

- Experiencia laboral
- Funciones laborales
- Aporte institucional
- Productividad
- Tecnologías
- Planificación
- Beneficio personal
- Ventajas
- Aislamiento laboral
- Limitaciones

- Normatividad
- Contexto actual
- Alternativas
- Eficiencia
- Capacitación

ANEXO 2: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO INSTRUMENTO DE APLICACIÓN

La siguiente ficha será llenada por los trabajadores de un distrito judicial de Cusco, que se encuentre con total disposición de poder colaborar con la investigación. La cual debe ser respondida con sinceridad y con la finalidad recoger la información sobre: “Evaluación del trabajo remoto en el desempeño laboral en contexto COVID 19 en un distrito judicial de Cusco”

Utilizar el tiempo necesario.

INSTRUCCIONES

A continuación, hay una lista de frases sobre el estrés laboral y el desempeño laboral, lea las frases cuidadosamente y responde con una “X” en el casillero que consideres que describe tu autoconcepto, donde el valor es: nunca = 1, casi nunca = 2, algunas veces = 3, casi siempre = 4 y siempre = 5. No hay respuesta Correcta o Incorrecta.

Cuestionario de desempeño laboral

ESCALA				
TOTALMENTE DESACUERDO	EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	COMPLETAMENTE DE ACUERDO
1	2	4	4	5

N°	ÍTEMS	RESPUESTA				
		1	2	3	4	5
1	Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor, evaluando periódicamente la exactitud con que realiza sus tareas.					
2	Establece un orden eficiente en las diferentes actividades de trabajo y los recursos que se utilizan que haga posible alcanzar objetivos y grandes resultados.					
3	Realiza un trabajo ordenado.					
4	Realiza su trabajo en el tiempo establecido.					
5	Realiza sus actividades sin errores.					
6	Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades.					
7	Se anticipa a las necesidades o problemas futuros.					
8	Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo.					
9	Se muestra atento al cambio, implementando nuevas estrategias a la hora de trabajar.					
10	Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimientos.					
11	Puede trabajar independientemente.					
12	Reacciona de manera eficiente y de forma calmada a dificultades o situaciones conflictivas dentro del trabajo.					
13	Mantiene al supervisor directo informado del progreso en el trabajo y de los problemas que pueden aparecer.					
14	Trasmite esta información oportunamente.					
15	Demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos al interior del trabajo.					

16	Es eficaz al afrontar situaciones y problemas frecuentes.					
17	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseos de mejorar.					
18	Conoce la misión y visión.					
19	Colabora con actividades extraordinarias a su función en el establecimiento.					
20	Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro del establecimiento.					
21	Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro del trabajo.					
22	Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización del trabajo y tareas encomendadas por sus superiores.					
23	Promueve un clima laboral positiva, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo.					
24	Resuelve de manera eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo.					
25	Considera y apoya a los otro sin considerar raza, sexo, edad, religión, etc.					
26	Informa y consulta oportunamente a los supervisores sobre algunos cambios que los afectan.					
27	Responde de manera clara y oportuna dudas de sus compañeros.					
28	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.					
29	Demuestra respeto a sus supervisores					
30	Demuestra respeto a sus compañeros de trabajo					
31	Demuestra respeto a compañeros de trabajos nuevos					

Adaptación: (Guzmán, 2017)

Cuestionario de trabajo remoto

ESCALA				
TOTALMENTE DESACUERDO	EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	COMPLETAMENTE DE ACUERDO
1		2	4	5

N°	ÍTEMS	RESPUESTA				
		1	2	3	4	5
1	¿Desde su experiencia profesional el término “teletrabajo” tiene la misma equivalencia jurídica que el “termino trabajo” remoto conceptualmente?					
2	¿Considera que el trabajo remoto realizado le permite cumplir con el desarrollo de sus funciones laborales?					
3	¿Desde su perspectiva personal considera que esta modalidad de trabajo aporta al desarrollo institucional?					
4	¿El trabajo remoto le ha permitido poder desarrollar una mayor productividad laboral?					
5	¿Considera que tiene desarrolladas sus capacidades tecnológicas para el desarrollo del trabajo remoto?					
6	¿Considera usted que para el desarrollo del trabajo remoto los colaboradores puedan planificar mejor su tiempo laboral?					
7	¿Considera que el desarrollo del trabajo remoto es beneficioso para el desempeño de su vida profesional y personal?					
8	¿Considera que el desarrollo del trabajo remoto presenta mayores ventajas que desventajas?					
9	¿Desde tu perspectiva el desarrollo del trabajo remoto genera más bien en el empleado un mayor aislamiento laboral?					
10	¿Se encuentra afectado por algún tipo de rechazado para desarrollar el trabajo remoto?					

11	¿Considera que la normatividad y ordenamiento respecto al trabajo remoto es insuficiente?					
12	¿Considera que el desarrollo del trabajo remoto por el auge generado por la coyuntura mundial del Covid- 19, ha traído como consecuencia una mayor afectación del trabajo cotidiano?					
13	¿La corte de justicia ha desarrollado alternativas eficientes para el control y supervisión del trabajo remoto?					
14	¿Considera que el trabajo remoto contribuye a fortalecer el trabajo en el día que se realiza en la institución de una manera más eficiente?					
15	¿Estaría de acuerdo en que los empleados de la corte de justicia deben de capacitarse primero en el uso de herramientas tecnológicas y de sistemas de información?					

Adaptación: (Reque, 2020)

ANEXO 3: CALCULO DEL TAMAÑO MUESTRAL

La muestra fue obtenida mediante el muestreo probabilístico aleatorio simple, con un nivel de confianza del 95% (1.96) y un margen de error del 5% (0.05) siendo un total 300 trabajadores administrativos como técnicos de un distrito judicial de Cusco.

La muestra se obtuvo mediante la siguiente formula:

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

En dónde:

- n = tamaño de la muestra
- N = Trabajadores de un distrito judicial de Cusco
- Z = nivel de confianza (1.96)
- P = probabilidad de éxito acerca de las preguntas y respuestas representada por el 50% es decir el 0.5
- Q = probabilidad de fracaso representada por el 50% es decir el 0.5
- E = Margen de Error (+/- 5% = 0.05)

$$n = \frac{300 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{(299)0.05^2 + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 169$$

Considerando una muestra de 169

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE TRABAJO REMOTO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Modalidades de trabajo								
1	¿Desde su experiencia profesional el término "teletrabajo" considera que puede ser tan eficiente como el trabajo presencial?	x		x		x		
2	¿Considera que el trabajo remoto realizado le permite cumplir con el desarrollo de sus funciones laborales?	x		x		x		
3	¿Esta de acuerdo con que esta modalidad de trabajo aporta al desarrollo institucional?	x		x		x		
4	¿Está de acuerdo con que el trabajo remoto le ha permitido poder desarrollar una mayor productividad laboral?	x		x		x		
5	¿Está de acuerdo con que tiene desarrolladas sus capacidades tecnológicas para el desarrollo del trabajo remoto?	x		x		x		
Tipo de trabajo								
6	¿Considera usted que para el desarrollo del trabajo remoto los colaboradores puedan planificar mejor su tiempo laboral?	x		x		x		
7	¿Considera que el desarrollo del trabajo remoto es beneficioso para el desempeño de su vida profesional y personal?	x		x		x		
8	¿Considera que el desarrollo del trabajo remoto presenta mayores ventajas que desventajas?	x		x		x		
9	¿Desde tu perspectiva el desarrollo del trabajo remoto genera más bien en el empleado un mayor aislamiento laboral?	x		x		x		
10	¿Se encuentra afectado por algún tipo de rechazo para desarrollar el trabajo remoto?	x		x		x		
Procedimiento								
11	¿Considera que la normatividad y ordenamiento respecto al trabajo remoto es insuficiente?	x		x		x		
12	¿Está de acuerdo con que el desarrollo del trabajo remoto ha sido aplicado debidamente en su institución laboral?	x		x		x		
13	¿Está de acuerdo con que la corte de justicia ha desarrollado alternativas eficientes para el control y supervisión del trabajo remoto?	x		x		x		
14	¿Considera que el trabajo remoto contribuye a fortalecer el trabajo en el día que se realiza en la institución?	x		x		x		

15	¿Está de acuerdo con que los empleados de la corte de justicia poseen las aptitudes necesarias para el uso de herramientas tecnológicas y de sistemas de información?	x		x		x		
----	---	---	--	---	--	---	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si existe suficiencia en las preguntas

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Dr Dr. Iliá Sihuíncha Godofredo

DNI: 10596867

Especialidad del validador: Administrador de empresas

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

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

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

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

16 de mayo de 2021



Firma del Experto Informante.
Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Calidad de trabajo								
1	Estarías de acuerdo con realizar trabajos más allá de tu exigencia ordinaria.	x		x		x		
2	Usted organiza sus actividades con anticipación para alcanzar sus objetivos	x		x		x		
3	¿Estaría de acuerdo con que su trabajo sea supervisado?	x		x		x		
4	Considero que realizo el trabajo en el tiempo establecido.	x		x		x		
5	Considero que realizas tus actividades laborales de manera adecuada.	x		x		x		
6	Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades.	x		x		x		
7	Considero que me anticipo a las necesidades en el trabajo.	x		x		x		
8	Muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo.	x		x		x		
9	Se muestra flexible al cambio, implementando nuevas estrategias a la hora de trabajar.	x		x		x		
10	Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimientos.	x		x		x		
11	¿Está de acuerdo con que puede trabajar independientemente en su casa?	x		x		x		
Responsabilidad								
12	Considero que tengo reacciones calmadas ante situaciones conflictivas dentro del trabajo.	x		x		x		
13	Mantiene al supervisor directo informado del progreso en el trabajo y de los problemas que pueden aparecer.	x		x		x		
14	Está de acuerdo con que usted comunica a tiempo la información en su grupo de trabajo.	x		x		x		
15	Está de acuerdo con que usted demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos.	x		x		x		
16	Es eficaz al afrontar situaciones y problemas frecuentes.	x		x		x		
17	Considera que asume sus responsabilidades por correctas o incorrectas que sean.	x		x		x		
Compromiso institucional								
18	Conoce adecuadamente los reglamentos internos de su centro de trabajo.	x		x		x		
19	Colabora con actividades extraordinarias a su función en el centro de trabajo.	x		x		x		

20	Está de acuerdo en aporta ideas para mejorar los procesos dentro de su centro de trabajo.	x		x		x		
21	Colabora con la implementación de tecnologías para optimizar procesos laborales.	x		x		x		
22	Considero que muestro disposición en las tareas encomendadas por mis superiores.	x		x		x		
Liderazgo								
23	Considera que usted aporta eficientemente al trabajo en equipo de su entidad laboral	x		x		x		
24	Considera resolver dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo.	x		x		x		
25	Considero que soy colaborador con mis colegas de trabajo.	x		x		x		
26	Informa y consulta oportunamente a los supervisores sobre algunos cambios que los afectan.	x		x		x		
27	Está de acuerdo con que usted es claro y preciso ante las consultas de sus colegas.	x		x		x		
28	Está de acuerdo con que usted acepta, y escucha las ideas de sus colegas	x		x		x		
29	¿Considero que demuestro respeto a mis superiores en el centro laboral?	x		x		x		
30	Considero que existe respeto entre compañeros de trabajo.	x		x		x		
31	Está de acuerdo con que usted proporciona apoyo a colegas nuevos en su entidad.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si existe suficiencia en las preguntas

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Dr Dr. Illa Sihuincha Godofredo

DNI: 10596867

Especialidad del validador: Administrador de empresas

16 de mayo de 2021

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

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

Firma del Experto Informante.
Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Calidad de trabajo Estarías de acuerdo con realizar trabajos más allá de tu exigencia ordinaria.	✓				✓		
2	Usted organiza sus actividades con anticipación para alcanzar sus objetivos	✓				✓		
3	Estaría de acuerdo con que su trabajo sea supervisado?	✓				✓		
4	Considero que realizo el trabajo en el tiempo establecido.	✓				✓		
5	Considero que realizas tus actividades laborales de manera adecuada.	✓				✓		
6	Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades.	✓				✓		
7	Considero que me anticipo a las necesidades en el trabajo.		x		x		x	
8	Muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo.	✓		✓		✓		
9	Se muestra flexible al cambio, implementando nuevas estrategias a la hora de trabajar.	✓		✓		✓		
10	Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimientos.	✓		✓		✓		
11	Está de acuerdo con que puede trabajar independientemente en su casa?	✓		✓		✓		
	Responsabilidad	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Considero que tengo reacciones calmadas ante situaciones conflictivas dentro del trabajo.	✓		✓		✓		
13	Mantiene al supervisor directo informado del progreso en el trabajo y de los problemas que pueden aparecer.	✓		✓		✓		
14	Está de acuerdo con que usted comunica a tiempo la información en su grupo de trabajo.	✓		✓		✓		

15	Está de acuerdo con que usted demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos.	✓		✓		✓		
16	Es eficaz al afrontar situaciones y problemas frecuentes.	✓		✓		✓		
17	Considera que asume sus responsabilidades por correctas o incorrectas que sean.	✓		✓		✓		
	Compromiso institucional	Si	No	Si	No	Si	No	
18	Conoce adecuadamente los reglamentos internos de su centro de trabajo.	✓		✓		✓		
19	Colabora con actividades extraordinarias a su función en el centro de trabajo.	✓		✓		✓		
20	Está de acuerdo en aportar ideas para mejorar los procesos dentro de su centro de trabajo.	✓		✓		✓		
21	Colabora con la implementación de tecnologías para optimizar procesos laborales.	✓		✓		✓		
22	Considero que muestro disposición en las tareas encomendadas por mis superiores.	✓		✓		✓		
	Liderazgo	Si	No	Si	No	Si	No	
23	Considera que usted aporta eficientemente al trabajo en equipo de su entidad laboral.	✓		✓		✓		
24	Considera resolver dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo.	✓		✓		✓		
25	Considero que soy colaborador con mis colegas de trabajo.	✓		✓		✓		
26	Informa y consulta oportunamente a los supervisores sobre algunos cambios que los afectan.	✓		✓		✓		
27	Está de acuerdo con que usted es claro y preciso ante las consultas de sus colegas.	✓		✓		✓		
28	Está de acuerdo con que usted acepta, y escucha las ideas de sus colegas.	✓		✓		✓		
29	Considero que demuestro respeto a mis superiores en el centro laboral?	✓		✓		✓		
30	Considero que existe respeto entre compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
31	Está de acuerdo con que usted proporciona apoyo a colegas nuevos en su entidad.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Carlos Aceituno Huacani

DNI: 23989076

Especialidad del validador: Doctor en Ciencias con mención en Economía y Gestión

24 de 05 del 2021

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

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



Firma del Experto Informante.

Dr. Carlos Aceituno Huacani
DOCTOR EN CIENCIAS CON MENCIÓN
EN ECONOMÍA Y GESTIÓN

ANEXO 5: CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Confiabilidad Variable Desempeño Laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,943	31

Confiabilidad Variable Trabajo Remoto

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,923	15

ANEXO 6: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Trabajo remoto en el desempeño laboral en contexto COVID 19, en un distrito judicial - Cusco		
AUTOR: PORCEL LICONA, JANET		
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS
<p>Problema principal:</p> <p>¿Cuál es la relación entre el trabajo remoto y desempeño laboral de los trabajadores de un distrito judicial - Cusco?</p> <p>Problemas secundarios:</p> <p>¿Cuál es la relación entre las Modalidades de trabajo remoto y el desempeño laboral de los trabajadores de un distrito judicial - Cusco?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el tipo de trabajo remoto y el desempeño laboral de los trabajadores de un distrito judicial - Cusco?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el procedimiento remoto y el desempeño laboral de los trabajadores de un distrito judicial - Cusco?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación entre el trabajo remoto y desempeño laboral de los trabajadores de un distrito judicial - Cusco.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar la relación entre las Modalidades de trabajo remoto y el desempeño laboral de los trabajadores de un distrito judicial - Cusco</p> <p>Determinar la relación entre el tipo de trabajo remoto y el desempeño laboral de los trabajadores de un distrito judicial - Cusco</p> <p>Determinar la relación entre el procedimiento remoto y el desempeño laboral de los trabajadores de un distrito judicial - Cusco</p>	<p>Hipótesis general: (de existir)</p> <p>El trabajo remoto se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de un distrito judicial - Cusco.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Las modalidades de trabajo remoto se relacionan de manera significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de un distrito judicial - Cusco.</p> <p>El tipo de trabajo remoto se relacionan de manera significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de un distrito judicial - Cusco.</p> <p>Procedimiento remoto se relacionan de manera significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de un distrito judicial - Cusco.</p>

ANEXO 7: BASE DE DATOS

DESEMPEÑO LABORAL																														
CALIDAD DE TRABAJO										RESPONSABILIDAD					COMPROMISO INST.					LIDERAZGO										
1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	1	1	1	1	1	18	19	20	21	22	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3
1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	18	19	20	21	22	3	4	5	6	7	8	9	0	1
3	4	3	2	4	4	5	5	5	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5		
3	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4		
3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5		
2	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4		
3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5		
3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5		
2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5		
1	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4		
3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5		
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
2	5	3	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4		
2	4	3	2	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4		
3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5		
3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5		
4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4		
4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	4	4	4	4	5	4	4	4		
2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5		
4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5		
3	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5		
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
2	5	3	4	3	3	3	3	4	5	5	4	2	3	3	4	3	3	4	3	1	4	4	3	4	4	4	5	5		
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4		
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5		
3	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5		
4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5		
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5		
2	5	2	4	4	5	4	5	3	5	5	3	3	3	3	5	5	2	3	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4		
4	5	1	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4		
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5		
3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4		
2	5	3	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
4	5	5	3	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5		
3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5		
4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4		
4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5		
4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	2	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	5	5	5	3	3	4	4		
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5		
1	5	5	5	3	5	4	5	5	5	3	4	1	3	5	5	3	3	5	3	5	3	5	5	5	4	5	4	5		

4	4	5	4	4	4	5	4	3	3	5	2	2	3	4
5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	3	4	4	3	4
2	2	3	1	3	3	2	1	2	4	3	2	3	3	2
4	4	4	3	4	5	4	2	4	2	3	5	3	3	2
4	4	3	4	4	3	5	4	3	1	3	4	4	4	4
2	3	2	2	3	3	2	2	4	3	3	3	4	3	3
5	4	4	4	5	4	5	4	3	2	2	1	4	3	5
4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4
4	4	4	5	5	5	4	5	3	3	4	4	4	5	3
3	3	3	3	5	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4
4	4	4	2	4	4	3	2	4	2	4	2	3	2	4
3	2	2	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	4
4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4
4	3	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4
5	4	5	5	5	5	4	4	2	2	2	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	4	1	1	4	4	4	4	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	4	4	4	4	2	2	3	4	3	3	3	4
1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	4	3	4	2	2
1	2	4	2	4	4	2	1	4	3	4	3	3	2	4
4	5	5	5	5	5	5	5	1	2	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	1	5	4	3	5
5	5	4	3	3	4	4	4	5	1	3	5	5	5	5
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	4	5	4	4
4	4	3	3	4	4	4	4	2	1	3	4	4	4	3
3	4	3	3	5	3	4	3	2	2	3	4	2	3	3
2	2	2	2	4	4	3	2	3	1	3	2	2	2	3
2	2	2	1	1	2	1	1	5	3	5	1	1	1	1
2	2	2	1	1	2	1	1	5	3	5	1	1	1	1
3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5
4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	4	5	5	5	4	4	2	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5
4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3
5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	4	4	5	5	5
4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
3	3	2	2	4	4	3	2	4	2	3	3	4	3	4

4	4	4	3	2	4	4	4	3	3	4	2	2	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	4	4	3	3	4
4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	2	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	3	4	4	5	4
3	4	4	3	4	4	2	2	4	3	4	4	4	2	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
1	4	4	5	5	5	4	3	5	1	3	5	5	5	5
4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3
5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	4	4	5	5	5
4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
3	3	2	2	4	4	3	2	4	2	3	3	4	3	4
4	4	4	3	2	4	4	4	3	3	4	2	2	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	4	4	3	3	4
4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	2	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	3	4	4	5	4
3	4	4	3	4	4	2	2	4	3	4	4	4	2	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
1	4	4	5	5	5	4	3	5	1	3	5	5	5	5
4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
3	3	2	2	4	4	3	2	4	2	3	3	4	3	4
4	4	4	3	2	4	4	4	3	3	4	2	2	3	3

ANEXO 8: VALIDADORES DE INSTRUMENTO

Validadores de instrumentos

Nro	Expertos	Trabajo remoto	Desempeño laboral
1	Dr. Ruiz Ricardo, Edmundo	Aplicable	Aplicable
2	Dr. Illa Sihuincha, Godofredo	Aplicable	Aplicable
3	Dr. Aceituno Huacani, Carlos	Aplicable	Aplicable

ANEXO 9: CRITERIOS DE EXCLUSIÓN

Cargo	Cantidad
Personal administrativo presencial	700
Personal administrativo no presencial	300
Total	1000