



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Trabajo Remoto y Desempeño Laboral en Juzgados Civiles,
Lima, 2021**

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

AUTOR:

Valera Malaga, Juan Carlos (ORCID: 0000-0002-4534-6959)

ASESOR:

Mg. Cárdenas Canales, Daniel Armando (ORCID: 0000-0002-8033-3424)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Reforma y Modernización del Estado

LIMA - PERÚ

2022

DEDICATORIA

A mi amada esposa Soledad, por su paciencia, apoyo y comprensión, a mi padre Froilán quien me dio una educación, a mi inolvidable madre Yolanda Georgina, dondequiera que se encuentre, a mi abuela Ana Luisa, por ser ejemplo de temple y de valores.

AGRADECIMIENTO

Ami esposa por sus aportes y estímulos, al profesor Daniel Cárdenas, por sus invaluables enseñanzas y su gran paciencia, a aquellos que permitieron que esta tesis sea realidad, así como a mis colegas por el apoyo brindado en los juzgados civiles.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ACTA DE SUSTENTACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN / TESIS	
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE FIGURAS	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	7
III. MÉTODOLOGÍA.....	22
3.1. Tipo y diseño de investigación	22
3.2. Variables y operacionalización	23
3.3. Población, muestra y muestreo	26
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	28
3.5. Procedimientos.....	31
3.6. Método de análisis de datos.....	31
3.7. Aspectos éticos	31
IV. RESULTADOS.....	31
V. DISCUSIÓN	59
VI. CONCLUSIONES	65
VII. RECOMENDACIONES.....	66
REFERENCIAS.....	68

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla1: Muestra, cantidad de personal encuestado	27
Tabla2: Validación del Instrumento	28
Tabla3: Alfa de Cronbach de la variable 1	29
Tabla4: Alfa de Cronbach de la variable2.....	29
Tabla5: Datos agrupados de la variable 1trabajo remoto	31
Tabla6: Datos agrupados de la variable2 desempeño laboral.....	32
Tabla7: Datos agrupados de la dimensión 1 de la variable 1.....	33
Tabla8: Datos Agrupados De La Dimensión 2 De La Variable1	34
Tabla9: Datos agrupados de la dimensión 3 de la variable1	36
Tabla10: Datos agrupados de la dimensión 4 de la variable 1	37
Tabla11: Datos agrupados de la dimensión 1de la variable 2	39
Tabla12: Datos agrupados de la dimensión 2 de la variable 2	40
Tabla 13: Datos agrupados de la dimensión 3 de la variable 2.....	41
Tabla14: Datos agrupados de la dimensión 4 de la variable 2	42
Tabla15: Datos agrupados de la variable 1 y de la variable 2	43
Tabla16: Datos agrupados de la dimensión 1 de la variable 1con la variable 2....	45
Tabla 17: Datos agrupados de la dimensión 2con la variable 2	47
Tabla18: Datos agrupados de la dimensión 3 con la variable 2	48
Tabla19: Datos agrupados de la dimensión 4 con la variable 2	49
Tabla20: Prueba de normalidad de Shapiro Wilk.....	51
Tabla 21: Correlación entre la variable 1 y la variable 2	52
Tabla 22: Correlación entre la dimensión 1 y la variable 2	54
Tabla 23: Correlación entre la dimensión 2 y la variable 2	55
Tabla 24: Correlación entre la dimensión 3 y la variable 2	56
Tabla 25: Correlación entre la dimensión 4 y la variable 2	57

INDICE DE FIGURAS

Figura 1: Variable 1 trabajo remoto	32
Figura 2: Variable 2 desempeño laboral	33
Figura 3: Dimensión 1 subordinación de la variable 1	34
Figura 4: Dimensión 2 domicilio de la variable 1.....	35
Figura 5: Dimensión 3 TICs de la variable 1	37
Figura 6: Dimensión 4 capacitación de la variable 1	38
Figura 7: Dimensión 1 productividad de la variable 2	39
Figura 8: Dimensión 2 competencia de la variable 2	40
Figura 9: Dimensión 3 de la variable 2	41
Figura 10: Dimensión 4 de la variable 2	42
Figura 11: Variable 1 y variable 2	44
Figura 12: Dimensión 1 de la variable 1 con la variable 2.....	46
Figura 13: Dimensión 2 de la variable 1 con la variable 2.....	47
Figura 14: Dimensión 3 de la variable 1 con la variable 2.....	48
Figura 15: Dimensión 4 de la variable 1 con la variable 2.....	50

RESUMEN

El presente trabajo de investigación, se realizó con el objetivo general de determinar en qué medida se relaciona el trabajo remoto y el desempeño laboral de los juzgados civiles de Lima-2021, de diseño no experimental de corte transeccional, descriptiva correlacional, de enfoque cuantitativo, tipo de investigación básica, nivel correlacional, consta de un método deductivo, también se empleó la técnica de la encuesta y se aplicó el instrumento del cuestionario tipo Likert dividido en dos partes, la primera parte consta de 20 preguntas y la segunda también con 20 preguntas y para determinar la confiabilidad del instrumento se utilizó el Alfa de Cronbach, la población estuvo integrada por todos los trabajadores de los juzgados civiles de Lima y la muestra por 50 profesionales que integran los juzgados civiles, el mismo fue validado por expertos conocedores del tema. Luego de realizar el análisis estadístico apropiado, los resultados de la prueba de normalidad de Shapiro Wilk y la técnica no paramétrica de Rho de Spearman, donde se obtuvo una correlación de 0.573 lo que indica que existe una correlación positiva entre las variables y se acepta la Hipótesis general en la presente investigación.

Palabras Clave: Trabajo remoto, desempeño laboral, trabajo subordinado, domicilio, TICs, capacitación, productividad, competencia, relaciones interpersonales, resultados.

ABSTRACT

The present research work was carried out with the general objective of determining to what extent remote work is related to the work performance of the Superior Court of Justice of Lima-2020, of a nonexperimental design of a transectional, descriptive, type of basic research, correlational level, it consists of a deductive method, the survey technique was also used and the Likert-type questionnaire instrument was applied with an average of 40 Items, the population was made up of all the workers of the Superior Court of Justice of Lima and the sample by the 50 employers that make up the Civil Courts, it was validated by experts with knowledge of the subject. After performing the appropriate statistical analysis, the results of the Shapiro Wilk normality test and Spearman's Rho non-parametric technique, where a correlation of 0.573 was obtained, which indicates that there is a positive correlation between the variables and the general hypothesis is accepted in the present investigation.

Keywords: Remote work, job performance, subordinate workhome, ICTs, training, productivity, competence, relationships and results.

I. INTRODUCCIÓN

A finales del año 2019 el mundo se vio consternado por la aparición de una pandemia producto del COVID-19 que hasta la actualidad al 8 de diciembre ha cobrado 4.8 millones de vidas humanas y muchas pérdidas económicas y que ha cambiado por completo la realidad política, social y económica a nivel mundial, en la medida de cómo los países o mercados o bloques económicos han encarado dicho acontecimiento.

A nivel mundial tenemos en Europa a España, una de las más afectadas por la pandemia y de acuerdo al reporte del diario económico Expansión de España de 11 de marzo de 2020 ponía en conocimiento de la imperiosa necesidad de implementar el teletrabajo como una opción a la crisis económica. Si bien es cierto España previo a la pandemia tenía un porcentaje de 4.3% de teletrabajadores según los datos suministrados por Eurostat y que posteriormente se ha ido incrementando hasta 11.2% en los tres primeros meses del 2021 de acuerdo al portal de noticias jurídicas y actualidad.

Un acontecimiento similar y cercano se dio durante la Primera Guerra Mundial con la pandemia conocida como Gripe Española, que de española no tenía nada en su origen, sino que provenía del centro de Norteamérica, pero que por razones políticas nunca se dijo la verdad a fin de no desmoralizar la moral de las tropas aliadas en guerra (Imperio Británico, Francia, EE. UU., Italia y Japón), pero donde no se tomaron verdaderas medidas médicas de fondo y se produjeron decenas de millones de muertos. En el caso actual, a estas alturas de la pandemia, la preocupación parece no ser ya la salud pública, sino cómo conjugar pandemia con economía, para evitar que las economías se paralicen, se generen mayores ejércitos de desempleados o subempleados y mantener el empleo formal o precario, pero proveedor de un ingreso familiar.

Nuestro país no ha sido indiferente a esta realidad que se vive a nivel mundial y ya con miras a la modernización y como parte de la celebración del Bicentenario,

muchas entidades han tenido a bien ir implementando el teletrabajo o trabajo remoto, dependiendo de qué tipo de entidades públicas o privadas, es así que desde el año 2018 el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ha realizado trabajos de adiestramiento a la población para que puedan realizar trabajos desde sus hogares teniendo como pilotos en algunas regiones. El 26 de setiembre de 2016 Radio Nacional en un reportaje hecho en Lambayeque informó que el MTPE realizó 75 capacitaciones a personas con alguna discapacidad y a 75 con la finalidad que puedan insertarse en el ámbito laboral, haciendo labores de manera independiente, llegando finalmente a 577 trabajadores capacitados para formar parte de la nueva masa laboral.

A nivel local en Lima, fue pionera en establecer el teletrabajo fue Indecopi, de acuerdo al reporte de GS1 Perú Newsletter del 16 de setiembre del 2019, que el día 3 de setiembre del 2018, dio inicio con plan piloto en sus oficinas, teniendo la intención de incrementar en 300% esa cifra para el 2019 y 2020, proyectándose alcanzar una cifra de 150 teletrabajadores y que quizás sea mayor el porcentaje esperado debido a la pandemia por lo que se ha visto un gran incremento en la realización del trabajo remoto y teletrabajo.

La pandemia producida por el COVID-19 a nivel mundial ha producido o ha acelerado la aplicación del trabajo remoto en todos los ámbitos laborales, sean públicos o privados. Si bien es cierto que el trabajo remoto a nivel mundial ya se estaba aplicando de manera más avanzada en países desarrollados, en algunos continentes o regiones, resulta que en el caso peruano, el mismo se fue aplicando de manera lenta pero constante, gracias al “Decreto de Urgencia que Establece Diversas Medidas Excepcionales y Temporales para prevenir la Propagación de Coronavirus” (Decreto de Urgencia N°026), y el Poder Judicial, como acto reflejo, expidió la Resolución Administrativa número 115-2020-CEPJ-PJ, de fecha 16 de marzo del año 2020, que junto con la suspensión de labores, y con fecha 6 de junio del mismo año, se dio la Resolución Administrativa corrida número 000069-2020-CEPJ-PJ, dispone la aplicación del trabajo remoto, para proteger en la salud y cuidar las condiciones de bioseguridad de trabajadores del Poder Judicial.

Posteriormente, el Poder Judicial, en consonancia a las directivas del Ministerio de Salud, el día 11 de abril del 2020 sacó una Resolución Corrida N°000004-2020-CE-PJ donde dispone autorizar a los Magistrados para que puedan retirar expedientes de sus despachos y puedan realizar sus labores desde sus hogares, previa presentación de una relación de los expedientes que están saliendo del juzgado donde se debe indicar número de expediente, partes procesales y folios.

De acuerdo a lo observado este cambio de paradigma está relacionado con el desempeño laboral en el ámbito jurisdiccional en el Poder Judicial, ya que el mismo tiene un rol primordial en la producción y productividad laboral, de acuerdo a varios factores que intervienen.

En el caso del Perú, en el ámbito público, hubo resistencias a la aplicación del trabajo remoto, ya sea por razones financieras o, simplemente, prejuicios, contra el aspecto virtual en el manejo de documentación, pues se consideraba que el formato escrito (llamado escritural) era seguro y veraz contra un formato que está en las redes o en la nube virtual, de naturaleza intangible. Sin embargo, contra viento y marea el personal judicial se ha ido acostumbrando a dicha labor, con las carencias y dificultades que puedan conllevar su ejecución.

Así, en el ámbito judicial, el trabajo remoto fue algo que agarró desprevenido a todo el sistema jurisdiccional y todavía sigue sorprendiendo para muchos servidores y funcionarios públicos acostumbrados a la vieja escuela (old school), que muestran resistencias psicoculturales en la aplicación y uso del trabajo remoto; en otros países cercanos, pero con mayor cultura informática y jurídica, como fue en Argentina, en el que el trabajo remoto ya se estaba aplicando antes del inicio de la pandemia, lo cual no ha tenido consecuencias tan traumáticas como en el caso peruano, a lo que se suma el mayor nivel de preparación del personal jurisdiccional, producto de una educación más avanzada.

Todo lo antes expuesto, nos hace pensar que se debe investigar los alcances de la aplicación de trabajo remoto y el desempeño laboral de manera correlativa, especialmente sobre el ámbito civil, área donde se desempeña el tesista, sobre

sus virtudes y defectos, y la manera en que se pueda mejorar la aplicación del mismo en nuestra propia realidad judicial, donde estamos a la zaga en el avance tecnológico y formativo en los servidores y funcionarios, además del sistema judicial mismo que es en sí conservador, es decir, refractario al cambio, salvo que el mismo sea violento, como cuando se llevó a cabo hace algunas décadas atrás la reforma judicial, que si bien no mejoró la administración de justicia de manera substancial, al menos permitió ver otra forma de servicio más accesible al usuario.

En Lima, a diferencia de las regiones del interior del país, el trabajo remoto supuestamente tiene mejores perspectivas de aplicación, y que puede influir en el desempeño laboral, ya que el sistema remoto tiene supuestamente menos posibilidades de que se cayera la red, a diferencia de las localidades más lejanas con poco o nulo acceso a internet, pero eso tiene sus bemoles, debida a que el Poder Judicial no maneja un sistema software bastante amplio para realizar una labor rápida y eficiente, sin saberse si se debe a un tema presupuestal o falta de capacidad en la implementación de un sistema mejor.

A inicio del mes de octubre el Poder Judicial ha optado por volver al trabajo presencial, salvo excepciones, debido quizá a la poca fe que se le tiene al trabajo remoto y a la falta de un control disuasorio sobre el trabajador para realice un trabajo remoto más productivo, considerando que se ahorra un precioso tiempo en ir del domicilio al centro de trabajo del trabajador, además del stress adicional.

Así tenemos que nuestras dos variables de trabajo remoto y el desempeño laboral nos permitirá revisar en relación al primer punto, las condiciones de trabajo en que se está efectuando el trabajo remoto dentro de la gestión pública del Poder Judicial, sea a nivel de jueces, asistente de juez, especialistas legales, notificadores y archiveros, que permita determinar su *performance* promedio y segmentado en cada aspecto; y, en relación al segundo punto, se analizará en qué condiciones se efectúa el trabajo, en el aspecto operativo y en el desempeño laboral de cada servidor o funcionario jurisdiccional con la aplicación del trabajo remoto, tomando en cuenta una serie de factores positivos o negativos que puedan incidir.

Como ya se dijo, la necesidad de la investigación a formularse responde a evaluar el éxito trabajo remoto en su conexión con desempeño laboral, porque muchos usuarios del servicio (los litigantes y abogados) manifiestan malestar por el poco avance de sus expedientes en comparación con el anterior sistema.

La investigación se efectuó orientada y para ello se postularon algunas preguntas, teniendo la pregunta general:

¿Cómo se relaciona el trabajo remoto y el desempeño laboral en los juzgados civiles de Lima-2021? Y las específicas, que son tres: ¿cómo se relaciona el trabajo subordinado y el desempeño laboral en los juzgados civiles de Lima - 2021?, ¿Cómo se relaciona el domicilio y el desempeño laboral en los juzgados civiles de Lima -2021?, ¿Cómo se relacionan las TICs y el desempeño laboral en los juzgados civiles de Lima-2021? Y, finalmente, ¿Cómo se relacionan la capacitación y el desempeño laboral en los juzgados civiles de Lima -2021?

Esta investigación se haya apoyada en la teoría del Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo y de la Ley N° 30036 con relación al trabajo remoto; y para el desempeño Laboral se tiene a Chiavenato, se realiza este trabajo de investigación con la finalidad de mostrarle al Poder Judicial que ante la adversidad que se está viviendo por motivo de la pandemia existe la alternativa de buscar soluciones a los problemas surgidos por la misma y que para ello es necesario innovar, invertir en recursos tecnológicos y humanos para poder capacitarlos frente a los retos por la coyuntura política, social y económica producto de la pandemia, es así el trabajo remoto se ha instaurado como respuesta a la crisis sanitaria que está afectando a la humanidad y las TICs y las capacitaciones van a desempeñar un rol muy importante dentro del desempeño laboral, además de visualizar si el trabajo remoto puede extenderse más allá de la crisis sanitaria.

Por tanto, la presente investigación se realizó teniendo en cuenta diverso criterio de metodología y técnicos en relación al recojo de los datos, la misma que dependerá del tipo de investigación que se realice en este caso de enfoque cuantitativo donde se tendrá que aplicar el instrumento del cuestionario y como

técnica la encuesta. Este año nuestro país ha celebrado el Bicentenario de la Independencia y desde hace varios años ha venido implementando diversas políticas con miras a que las diversas entidades públicas se modernicen y puedan dar resultados en menor tiempo a sus ciudadanos. Y no podemos omitir este aspecto crucial frente a sociedades que se van desarrollando cada vez más en la nube.

Entonces el trabajo remoto es respuesta a la crisis por la pandemia, poniendo a prueba a las entidades públicas y privadas, y para poder implementarlo se ha tenido que sacar las respectivas normas que lo reglamenten y también se dispongan de los recursos económicos, tecnológicos y humanos, así como también las capacitaciones a los trabajadores y los implementos de trabajo para que los empleados y servidores públicos puedan tener un buen desempeño laboral desde sus hogares.

Asimismo, la investigación fue realizado con una finalidad, elaborando los siguientes objetivos: objetivo general, determinar la relación en el trabajo remoto y el desempeño laboral en los juzgados civiles de Lima-2021; y objetivos específicos los siguientes: analizar la relación el trabajo subordinado y el desempeño laboral en los juzgados civiles de Lima-2021, explicar la relación el domicilio y el desempeño laboral en los juzgados civiles de Lima-2021, identificar en qué medida se relacionan las TICs y el desempeño laboral en los juzgados civiles de Lima-2021 y analizar la relación capacitación y desempeño laboral en los juzgados civiles de Lima-2021.

Se propusieron hipótesis de trabajo, siendo la formulación general la siguiente: H₁ El trabajo remoto se relaciona con el desempeño laboral en los juzgados civiles de Lima-2021, siendo la formulación de la hipótesis nula la siguiente: H₀ El trabajo remoto no se relaciona con el desempeño laboral en los juzgados civiles de Lima-2021 y las específicas el trabajo subordinado se relaciona con el desempeño laboral en los juzgados civiles de Lima-2021, el domicilio se relaciona con el desempeño laboral en los juzgados civiles de Lima-2021, las TICs se relacionan con el desempeño laboral en los juzgados civiles de Lima-2021 y la

capacitación se relaciona con el desempeño laboral en los juzgados civiles de Lima-2021.

II. MARCOTEÓRICO

Después de haber tenido a bien realizar una búsqueda meticulosa de los diferentes trabajos de investigación para poder encontrar los estudios hechos con las variables que se van a investigar y que las mismas han permitido que se pueda profundizar en el tema con los trabajo de gran envergadura que se han podido encontrar a través de la búsqueda, a continuación se tuvo como referentes de los siguientes trabajos donde se tiene como finalidad el poder determinar relación trabajo remoto y desempeño laboral.

Teniendo a los siguientes antecedentes respecto a nivel nacional donde Aguilar, Jumpa y Martínez (2021). En su trabajo para título de Maestría en Administración. Objetivo general determinar existencia de diferencias en desempeño laboral, entre peruanos obligados o no a realizar teletrabajo. La teoría aplicada para la variable uno teletrabajo es Golden (2006) y para la variable dos se tiene a Ramos-Villagrasa, Barrada, Fernández- del Río y Koopmans (2019).

La Investigación tipo básica, diseño no experimental. Con enfoque cuantitativo y su alcance correlacional. En la reunión de datos uso de la técnica de la encuesta. Su instrumental cuestionario digital con 21 preguntas. Población peruana que viene ejecutando teletrabajo, de acuerdo al MINTRA es de aproximadamente 250,000 y la muestra fue sobre 350 teletrabajadores.

De los resultados, se pudo constatar el 65.1% de los encuestados que efectúan teletrabajo no tienen carga familiar, el 21.7% tiene a su cargo apenas un solo hijo y el 13.1 % de los encuestados dijo que cuenta con dos hijos menores de edad, también se puso en evidencia que hay una gran diferencia en el desempeño laboral entre los que hacen el trabajo voluntario y los que son obligados a efectuarlo.

Concluye que el teletrabajo obligado se relaciona negativamente con la otra variable, considerando además edad y ubicación del trabajo efectuado, pero a mayor satisfacción laboral, hay mayor desempeño laboral.

Fernández (2021). En el trabajo de investigación efectuado, para Maestría en Gestión del Talento humano. Tuvo en cuenta como teoría en la variable trabajo remoto al MTPE (2020), y para desempeño laboral a Chiavenato (2009). En cuanto al objetivo general buscó determinar influencia trabajo remoto en el trabajo del personal en una corporación de Chiclayo. Investigación tipo básico, diseño no experimental y enfoque cuantitativo y alcance formulado como descriptivo. La población fue compuesta por los trabajadores de la corporación distribuidora y la muestra estuvo compuesta por 40. Se empleó para ello la encuesta, que estuvo compuesta por 46 ítems repartidos de la siguiente manera: 14 preguntas correspondieron a la variable trabajo remoto, y 32, del desempeño laboral. Resultados una correlación positiva de 0.492 y p menor 0.01 entre trabajo remoto y desempeño laboral; y también se infirió que el trabajo remoto tiene influencia positiva en aquél; además, se concluyó que hay un 65% de rendimiento bajo del personal administrativo, un 25%, con un rendimiento alto y un 10%, bajo.

En cuanto al aporte del antecedente en conexión a la investigación, persiguen el grado de agrupación entre variables. Ambas con idéntico diseño al no ser experimental.

Concluye: trabajo remoto influye moderadamente en la capacidad del personal administrativo privado, y que el trabajador busca cumplir sus obligaciones.

Rojas (2021). Trabajo de investigación para Maestría en Gestión Pública. Tuvo objetivo general nexo existente gestión de trabajo remoto y el desempeño laboral en la Biblioteca Nacional del Perú, 2020. La teoría que se tuvo en cuenta para la variable uno de gestión trabajo remoto fue SERVIR (2020b), para la variable dos desempeños laborales se usó la teoría de Chiavenato (2019). Trabajo de enfoque cuantitativo, investigación básica, diseño no experimental. Alcance descriptivo correlacional. En relación a la población, trabajadores y lamuestra 60 empleados. La técnica utilizada para datos fue encuesta y el instrumento el cuestionario que estuvo conformado por 24 ítems por cada variable.

De los resultados existe una correlación positiva alta de 0.896.

La contribución del antecedente es positiva por lo que en ambos estudios se busca establecer una correlación y tienen la misma metodología.

Pero concluye señalando que hay correlación positiva y moderada entre ambas variables, igual sucede con las TICs y el espacio físico.

Sime (2020). De la investigación para Maestría en Gestión Pública. Su objetivo general determinar cómo se relaciona teletrabajo y gestión pública en el Ministerio de Relaciones Exteriores. La teoría para variable uno que es teletrabajo fue de Llamosas (2015) y para la dos de gestión pública la teoría de CLAD (2012). Estudio de enfoque cuantitativo, investigación básica, diseño no experimental y alcance descriptivo correlacional. La población, Ministerio de Relaciones Exteriores y los 40 trabajadores, Dirección General de Comunidades peruanas en el exterior. El recojo de datos se realizó a través de un cuestionario de 30 ítems por variable para luego aplicar el SPSS para realizar el análisis estadístico donde se obtuvo como resultado de la prueba de Shapiro Wilk y el Rho de Spearman, con una correlación de 0.587, indica la existencia de nexo positivo existente entre variables y se aceptó hipótesis general de la investigación.

En lo relativo a la contribución del antecedente, en conexión a la investigación, se dio al nivel de investigación, pues en ambos estudios se buscó nivel de agrupación entre las variables. Además, ambas investigaciones tienen idéntico diseño, al no ser experimental.

Concluye que hay correlación positiva moderada entre variables, iguales que las dimensiones de espacio físico y TICs, pero es baja en la dimensión organización.

Torres (2020). Trabajo de investigación para Maestría en la Gerencia de Servicios de Salud. Su objetivo general lograr conexión entre manejo de recurso humano y el desenvolvimiento laboral de los trabajadores de Urología, en un hospital de la Policía Nacional del Perú, año 2019. Tuvo a bien usar como teoría para la variable gestión del recurso humano a la OPS (2015) y para la variable desempeño laboral uso como teóricos a Campbell, Mc Henry y Wise (1990). El Trabajo fue efectuado

con un enfoque cuantitativo, diseño de naturaleza no experimental, y con corte transversal. Como población investigada, tuvo a los trabajadores del citado Hospital y como muestra se enfocó en los 50 trabajadores del área de urología del mismo nosocomio. Se hizo uso del procedimiento de la encuesta, cuyo fin es reunir datos y se desarrollaron dos cuestionarios, con 12 y 10 ítems respectivamente.

De los resultados alcanzados hay conexión gestión de recursos humanos y desenvolvimiento laboral con $Rho=0.491$.

En lo relativo a contribución de antecedente, en conexión a la investigación, se produjo al nivel de investigación, pues ambos buscan el nivel de agrupación entre variables. Tienen idéntico diseño, no experimental.

Concluye que ambas variables se relacionan significativamente, igual sucede con la dimensión de evaluación de desempeño y desempeño laboral.

Dentro de los antecedentes internacionales, tenemos a Ardila (2015). Para Maestría en Gestión de Organizaciones. La teoría empleada para teletrabajo fue Min TIC (2015) y para la variable de gestión de las organizaciones se tuvo a Álvarez (2012). Tipo de investigación básica, de diseño no experimental, enfoque mixto y alcance descriptivo explicativo. La población por 70 trabajadores y la muestra de 21 empleados. Se aplicó la técnica de la encuesta usando el instrumento del cuestionario con 16 ítems y también se empleó 3 preguntas para las entrevistas.

De los resultados se obtuvo que los trabajadores usuales respondieron que desconocían las ventajas que brinda el teletrabajo, lo que permitió señalar la ausencia al diálogo por lo que la entidad financiera debe tener un rol más activo en cuanto a la capacitación para dar a conocer en que consiste el teletrabajo.

En cuanto al aporte del antecedente, se persigue grado de agrupación entre las variables. Ambos son no experimentales.

Concluye que el teletrabajo en la gestión es positivo, conforme a las expectativas puestas en aquél.

Además, se comparte tiempo valioso con la familia, implicando ahorro de dinero y tiempo.

Arizaga y Játiva (2016). En su trabajo de investigación para Maestría en Dirección Estratégica de Recursos Humanos. Se empleo para desempeño laboral por competencias a la teoría de McClelland 1979 y para la variable dos de evaluación del potencial Shumacher (2009). Tuvo objetivo general la correlación evaluación desempeño laboral por competencias y potencial del talento humano. Tipo de investigación básica, de diseño no experimental de corte transeccional y de alcance correlacional. En cuanto a la población y la muestra con 1500 personas. De los resultados se pudo deducir que en la tabla 7 se observan resultados cercanos a los 92 puntos en relación al desempeño laboral y la evaluación del potencial.

Al aporte del antecedente, se da en nivel de investigación con el grado de agrupación entre variables y tiene igual diseño, no experimental.

Entre sus conclusiones destaca que la estimación del desempeño por competencia permite mensurar logros buscados, pero existe una correlación muy baja entre las variables.

Camacho (2016). En su trabajo de investigación para Maestría en administración de Empresas. Tuvo como teórico para variable clima organizacional a Chiang et al (2010) y para la variable desempeño laboral a Araujo y Leal (2007). Tuvo como objetivo general el analizar el efecto del clima organizacional en el desempeño laboral del personal técnico en la Central Termoeléctrica Quevedo, año 2015, Estudio de enfoque mixto y alcance descriptivo correlacional. La población y muestra conformada por 108 personas. Se aplicó una encuesta de 69 ítems. Resultados con una correlación entre las variables de 0,694.

En cuanto al aporte del antecedente se da al nivel de investigación, se persigue el grado de agrupación en variables y ambasson diseño no experimental.

En relación a desempeño, los mayores valores fueron en los ítems iniciativa y orientación (61 y 59%).

Santamaría y Ojeda (2020). Para Maestría en Desarrollo del Talento Humano. Tuvieron como objetivo general establecer cuál es el efecto del clima organizacional en el desenvolvimiento de los trabajadores de la Empresa Datapro

S.A. La teoría aplicada en la variable independiente clima organizacional fue Chiang et al (2010) y para la variable dependiente desempeño laboral Chiavenato (2000). Tipo de investigación básica, diseño no experimental, enfoque mixto y alcance explicativo, diseño no experimental, de corte transeccional. Población y la muestra fue todo el personal que trabaja en la empresa Datapro, de 106 empleados; haciendo uso de un cuestionario que abarcó ambas dos variables y conformado de 32 ítems y también se aplicó la entrevista. De los resultados se determinó que 74.5% de los encuestados que en relación a las variables los niveles jerárquicos no estaban fijados de manera correcta y que la reglamentación no se ejecutaba de manera adecuada y la mayoría de los empleados la desconocía.

En cuanto al aporte del antecedente, ambos estudios persiguen descubrir el nivel de agrupación entre ambas variables; además que ambas investigaciones tienen diseño no experimental.

Concluyó clima organizacional afecta desempeño laboral, y no haber alcanzado los objetivos se debieron tanto a factores internos como del contexto.

Zans (2017). Para Maestría en Gerencia Empresarial, tuvo en cuenta a las teorías, la variable de clima organizacional a Chiavenato (2007), y para desempeño laboral a Chiavenato (2000). Estudio de enfoque cuantitativo, tipo de investigación básica, diseño no experimental y alcance explicativo. La población compuesta por 88 trabajadores de la facultad Regional Multidisciplinaria Matagalpa de la UNAN Managua y para la muestra se consideró a 59 empleados. La recolección de datos con 50 ítems.

Entre los logros alcanzados, el tiempo laborado en la institución es un aspecto de importancia a quienes se les aplicó el instrumento, ya que esto permitió tener la certeza de la información proporcionada por ser personas con conocimiento del clima organizacional y el desenvolvimiento Laboral.

Relativo a contribución del antecedente, ambos estudios persiguen alcanzar el nivel de agrupación entre las variables. Asimismo, idéntico diseño no experimental.

La investigación se sustentó en diferentes teorías en relación al trabajo remoto y desempeño laboral de las cuales se extrajeron los conceptos, dimensiones e indicadores que van a permitir ilustrar y tener el conocimiento para tener las ideas para direccionarlas al éxito del trabajo remoto y desempeño laboral.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo definió al trabajo remoto como prestación del servicio de trabajo subordinado efectuado sea en casa o en un lugar de aislamiento domiciliario, a través de TICs, y para lo cual el personal debe estar capacitado, siempre que la naturaleza de las labores lo permitan, durante el estado de emergencia sanitaria. Sus dimensiones son subordinación, domicilio, TICs y Capacitación. (2020, p.2).

De acuerdo a la Ley N°30036 en su artículo N°2 caracteriza que teletrabajo es labor subordinada que va a efectuar el trabajador, denominado teletrabajador, el trabajo a efectuar con la empresa que tiene un vínculo laboral y para ello hará uso de las TICs y cualquier medio análogo, mediante los cuales se ejercerá la supervisión y control [...]. Sus dimensiones son subordinación, TIC's, y supervisión y control. (2013, p.1).

En cambio, la Organización Internacional del Trabajo no hizo diferencia alguna entre ambos conceptos, y confunde los conceptos de teletrabajo y trabajo remoto, definiéndolo como el uso de las TICs para efectuar trabajo fuera del centro laboral. Sus dimensiones son TICs y labor fuera del trabajo. (OIT, 2020, p. 6).

Mac Rae y Sawatsky señalaron que el trabajo remoto es la vuelta a lo que era antes de Revolución Industrial a fines del siglo XIX, en Inglaterra, referidas a labores que no requieren efectuar su labor en un espacio físico determinado. Claro, dicha vuelta tiene como nota distintiva las TICs, que forma parte de la atmósfera tecnológica de la tercera ola. Sus dimensiones son TIC's y labor dentro o fuera del centro de trabajo. (2020, p. 4).

El Convenio Marco sobre el Teletrabajo de la Unión Europea definió al trabajo remoto, no como un beneficio agregado al trabajo subordinado, sino una flexibilización en las condiciones de trabajo, cuyo fin es la mejora tanto en la persona como en el desempeño de su trabajo, es decir, salen ganando tanto empleador como trabajador, pero acordado entre las partes. Dicha definición considerando el año en que se produjo ha quedado obsoleta, pero para el tiempo en que se suscribió fue de suma importancia, máxime si los TICs desde dicha fecha han dado pasos gigantescos en su aplicación en todas las ramas de la vida laboral. Dicha definición a la fecha no aplica al trabajo remoto por su naturaleza temporal y excepcional. Sus dimensiones son trabajo remoto, trabajo subordinado y pacto entre empleador y trabajador. (Unión Europea, 2002, p. 1).

Afirmó que el teletrabajo es el trabajo que se va a realizar desde cualquier punto distinto al de la oficina donde normalmente se realizan las labores diarias y las mismas pueden hacerse cumpliendo un horario corrido o parcial y para ello se van a utilizar las TICs, también mencionó que se va a caracterizar por espacio físico, uso de TICs, último modificar, organizar la realización del trabajo profesional. Sus dimensiones son trabajo fuera del centro de trabajo, horario flexible, TICs, y organización del trabajo. (Llamosas, 2015, p.30).

De acuerdo a lo manifestado por Castro quien definió al trabajo remoto como una directriz dada por el gobierno para mitigar los contagios del COVID-19, para que se efectúe la labor desde casa; es decir, sin convenio, ni provisión de equipos ni instrumentos virtuales para efectuarlo, entendiéndose que el mismo trabajador cuenta con dichos medios La autora acierta al poner énfasis en que es una medida gubernamental y no contractual entre trabajador y empleador, sino responde a un tema de salud pública temporal y grave. Sus dimensiones son Obligatoriedad, salud pública, uso de medios virtuales y labor en el domicilio. (Castro, 2021, p. 1).

Para los fines de la investigación se hizo de la definición dada por el MTPE, con sus correspondientes dimensiones de subordinación, domicilio, TICs y Capacitación, cuyas definiciones, junto con los indicadores, nos permitirá operativizar con propiedad las variables, ya que muchas veces la falta de definiciones técnicas o de lenguaje puede inducir a la ambigüedad en la formulación de los ítems, como sigue:

Enunció que el trabajo subordinado es aquel que se realiza bajo el mando o autoridad de un empleador teniendo de por medio un contrato de trabajo, un salario y la fiscalización para el control de la realización de su trabajo. Dicho autor se enfoca en el trabajo formal. (Derecho Laboral, 2021).

Indicó que comunicación deriva de la raíz latina communis, siendo uno de sus significados el de que es recibido y aceptado por todos o de la mayoría; por tanto, nos da la idea de una comunidad de participantes sin la cual no es posible comunicación alguna, es decir, es de índole social. (Santos, 2013, p.11)

Describió que las órdenes son un requerimiento que se debe acatar, seguir y efectivizar (RAE, 2021).

Conceptualizó que las directivas son las pautas que debe observarse (RAE, 2021).

Definió que el requerimiento es una pregunta efectuada por la que se le pide a alguien para que responda su actitud o una respuesta a una pregunta que se le haya formulado (RAE, 2021).

El Código Civil en su artículo N°33 señaló que el domicilio es el espacio donde

vive la persona de manera usual (2020, p.40). Es decir, la persona cambia de domicilio cuando hace uso de otro lugar de manera habitual.

Señaló que el espacio físico es una parte donde se hallan los objetos y donde los sucesos tienen una ubicación y dirección en relación a otro (Google, 2021).

Definió que el mobiliario es una suma de bienes muebles dentro de una organización y que permite el desenvolvimiento físico de su actividad (Economipedia, 2021).

Conceptualizó que la accesibilidad es una cualidad de todo aquello que resulta asequible (Definición, 2021).

Manifestaron que las TICs son un conjunto imprescindible de herramientas que van a brindar la información que en una computadora se pueda tener, aparatos electrónicos y programas que van a poder ser utilizados en diferentes tipos de actividades que las personas realicen y que les van a facilitar la información y comunicación. Se parte de un soporte físico y se labora en un soporte virtual, ahora estamos en la nube cada vez más. (Calandra y Araya, 2009, p.15).

Enunció internet como sistema informático que funciona de manera descentralizada, mediante un nexo directo entre ordenadores, conforme a un protocolo específico de comunicación (RAE, 2021).

Manifestó que la Laptop es un ordenador portátil de forma y peso ligero, a la manera de un portafolio, dentro del grupo de los ordenadores personales (Conceptos, 2021).

Conceptualizó que teléfono celular es un mecanismo inalámbrico de naturaleza electrónica, que nos permite el acceso a la telefonía móvil (Consumoteca, 2021).

Señaló que la video conferencia es una estructura interactiva que permite a muchos usuarios llevar a cabo una charla virtual mediante la transmisión en tiempo real tanto de video, audio y texto, mediante internet (e-ABC, 2021).

Manifestó que el correo electrónico es una estructura virtual que permite a varios usuarios de la red el intercambio de mensajería instantánea mediante una locación de red (Economipedia, 2021).

Definió a la Capacitación como una actividad que debe ser: es una actividad sistemática y continuada, cuyo fin brindar conocimiento y desarrollar destrezas necesarias para desarrollan funciones y asumir responsabilidades, de manera eficiente y eficaz (García, s.f).

Enunció que el concepto de presencial hace referencia a algo que pide la presencia de la persona indicada (RAE, 2021).

Manifestó que el concepto de virtual hace alusión a la presencia o suceso que se da en línea (RAE, 2021).

Conceptualizó que la definición costo alude a un monto que se entrega o se cancela por algún servicio o producto (RAE, 2021).

Refirió que cuando se habla de tiempo de duración se hace referencia al transcurso del tiempo desde el inicio al final (RAE, 2021).

Según Chiavenato, consideró que el desempeño laboral va estarrelacionado con la productividad, competencia y las relaciones interpersonales de cada individuo

conforme al rol de los papeles que realizan en la organización, los fines y los resultados a alcanzar, además de sus capacidades que pueda desarrollar. Sus dimensiones son productividad, competencia, relaciones interpersonales y resultados. (Chiavenato, 2009, p. 245).

Para Stoner y Freeman, señalaron que en relación a la teoría de las expectativas, comportamiento y desempeño son sinónimos y gira en función a una meta, donde la motivación o la recompensa ejerce una función relevante. En dicha teoría, la recompensa adquiere una relevancia predominante a la hora de asignar recompensas y castigos a los trabajadores en relación a la labor efectuada. Sus dimensiones son meta, motivación, función y labor efectuada (1994, p. 482 y siguiente).

Hernández recalcó en relación a que el desempeño es un conjunto de conductas, hábitos y maneras de trabajar, no se observaría una mera conducta, sino la manera en que se efectúa el desarrollo de la labor realizada para lograr objetivos. (2011, p. 9). Sus dimensiones son conjunto de conductas, hábitos y manera de trabajar y objetivos.

Robbins y Judge señalaron que el desempeño laboral mezcla tanto eficiencia como eficacia en la realización de los más resaltantes roles laborales, que es medible y es lo más importante en la organización. Para dichos autores el desempeño laboral es mensurable y, por tanto, se puede destacar su relevancia a la hora de determinar la eficacia y la eficiencia del trabajador al momento de su evaluación dentro de la organización. (2013, p. 64). Sus dimensiones son eficiencia, eficacia, evaluación y organización

Señaló que el desempeño laboral es el nivel alcanzado relacionado a la

evaluación del trabajo efectuada por los trabajadores en relación a los objetivos estratégicos que se han planteado para la labor asignada. (Werther, Davis y William, 2008, p. 96). Sus dimensiones son evaluación del trabajo y objetivos estratégicos.

Dessler y Varela, señalaron que el desempeño laboral son habilidades y comportamiento para alcanzar metas estratégicas (2015, p. 16). Sus dimensiones son habilidades, comportamiento y metas estratégicas.

Para los fines del presente trabajo usaremos el enfoque de Chiavenato ya que su definición nos pareció más completa ya que contextualizada la labor realizada de acuerdo al rol de las funciones que realiza el trabajador en la organización, orientado a los fines y resultados que se buscan alcanzar, sin menoscabar el desarrollo de la capacidad que se puedan incrementar.

Definió que la productividad es una medida económica que va a estar relacionada con la eficiencia en la producción, teniendo en cuenta que lo que se busca es producir más con el menor uso de los recursos (Economipedia, 2021).

Indicó que cuando se habla de calidad de trabajo se hace referencia al índice de satisfacción en conexión con las actividades realizadas dentro de un contexto institucional o empresarial (Gympass, 2021).

Conceptualizó que la eficiencia laboral está relacionada con el requerimiento de menores recursos para la producción de un concreto ratio de bienes y servicios (Economipedia, 2021).

Señaló que la eficacia es la aptitud de una organización para alcanzar objetivos predeterminados, bajo condiciones preexistentes (Economipedia, 2021).

Definió que la valoración del trabajo está relacionada con reconocimiento y la estima por la labor efectuada es crucial en el sostenimiento de la autoestima del trabajador (Empresas, 2021).

Señaló que competencia como pericia, aptitud o idoneidad para hacer algo o intervenir en un asunto determinado (RAE, 2021).

Definió al conocimiento como una idea, saber o información básica de algo (RAE, 2021).

Manifestó que la iniciativa es aquella virtud personal que permite adelantarse a los otros (RAE, 2021).

Refirió que cuando se hace referencia al concepto de habilidades se está haciendo mención a aquella aptitud y talento que poseen las personas para realizar un determinado trabajo (RAE, 2021).

Enunció que las relaciones interpersonales son aquellas que están vinculadas por lazos con las personas que a diario se relacionan y que forman parte de la comunidad laboral, social y familiar, las mismas que van a formar parte de la personalidad de cada individuo. (Que significado,2021).

Conceptualizó que la comunicación deriva de la raíz latina communis, siendo uno de sus significados el de que es recibido y aceptado por todos o de la mayoría; por tanto, nos da la idea de una comunidad de participantes sin la cual no es posible comunicación alguna, es decir, es de índole social. (Santos, 2012, p. 14)

Señaló que los valores son una virtud que detentan algunas personas y bienes, realidades que serán consideradas bienes, por lo que son realizadas en su apreciación (RAE, 2021).

Refirió que la responsabilidad es una virtud de responsable y esta direccionado a que las personas deben cumplir con lo que se les ordena realizar (RAE, 2021).

Señaló que la subordinación es estar sujeta a una orden, a un mando o control de alguien y en el ámbito laboral a que el empleado está sujeto a las órdenes que imparta su empleador (RAE, 2021).

Afirmó que el trabajo en equipo es una gestión que se realiza en un grupo con una finalidad común, aunque sus integrantes efectúen labores de manera personal y diferente pero cuyo objetivo está destinado a poder alcanzar los objetivos trazados. (Economipedia, 2021).

Manifestó que los resultados van a ser la consecuencia de una operación o hecho y que los mismos se van a medir de acuerdo al tiempo que se estime conveniente, pudiendo ser corto, mediano o largo plazo. (RAE, 2021).

Planteó que cuando se habla de corto plazo se está haciendo referencia a una medida de tiempo relativa en lo económico, pero que hace alusión de un tiempo menor al tiempo tomado como referente. (Numdea, 2021).

Definió que mediano plazo es una visión temporal que hace alusión a un lapso de tiempo mediano, desde el momento en que adoptan resoluciones, el mismo que va a considerar un lapso de tiempo entre un año a dos años (Economipedia, 2021).

Indicó que cuando se hace referencia a largo plazo es una visión momentánea por muchos años desde el momento en que se toman las decisiones cuyo lapso de tiempo se puede considerar hasta un período de tiempo de cinco años.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

Valderrama manifestó que se habla de una investigación de tipo básica, teórica o fundamental o llamada también pura porque se pretende indagar y probar una teoría con escasa o nula finalidad de usar resultados con fines prácticos. (2017, p.38). Se busca, pues, acreditar una noción o concepto, pero sin pretensiones pragmáticas.

3.1.1. Diseño de Investigación

El diseño que asume la investigación es no experimental, sin manipulación voluntaria de la variable. Estudios en el que el investigador no altera la variable para apreciar su efecto en la otra variable (Hernández, Fernández y Baptista, 2014a, p.152). Ello, implica no producir cambios en el objeto de investigación, manteniendo igual la variable luego de la investigación.

Transeccional: los diseños de investigaciones transeccional tienen como una de sus características el que la recolección de los datos se dará en un único momento. Su objetivo es explicar a la variable y escrudiñar su efecto e interconexión en un momento determinado (Hernández et al., 2014b, p.154). Significa aplicar en un punto en la línea del tiempo la investigación, sin carácter continuo, describiendo la variable, su alcance y nexos.

Correlacional causal, describen el nexo que hay entre variables en un tiempo dado. En ocasiones conectar el grado de causalidad entre variables (como causa y efecto); en otras, su grado de conexión (Hernández et al., 2014, p.157). Explica el lazo entre variables, de cómo se relacionan.

Enfoque Cuantitativo

Se efectuó el uso de la reunión de información para lograr certificar hipótesis sustentada en evaluación numérica y estudio estadístico, en aras de erigir modos de comportamiento y acreditar teorías (Hernández et al 2014, p.4). Es decir, se recolecta, criba y analiza datos en guarismos.

Alcance de Investigación Correlacional

El Alcance Descriptivo correlacional, tiene por fin grado de asociación o correlación entre variables. Por tanto, acreditar la conexión entre las variables (Valderrama, 2017b, p. 179). Es decir, establecer nivel de cercanía o lejanía entre variables objeto de investigación.

Método Deductivo

Bisquerra, citado por Valderrama, (1998, p. 61), explicó que el método deductivo parte de una idea general, para luego alcanzar conclusiones sobre una temática o acaecimiento en particular (Valderrama, 2017c, p. 97). Se inicia en un concepto del cual se infieren respuestas relativa a un objeto (físico, social o personal) específico.

3.2. Operacionalización de las variables.

Se define a operacionalización de las variables como una serie diversa de actividades y procesos empleados para alcanzar la medición de variables. La operacionalización de variables servirá de sustento para elaborar instrumento de reunión de datos. Además, es importante la operacionalización de las variables, porque hará fácil al investigador la comprobación de la hipótesis que maneja (Hernández et al 2014, p.120). Con conceptos generales aislados no se pueden obtener datos para una investigación, se requiere que los mismos sean disgregados hasta instrumentalizarlos para obtener datos útiles.

Variable 1: Trabajo remoto

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo lo definió como la prestación del servicio de trabajo subordinado efectuado sea en casa o en un lugar de aislamiento domiciliario, a través de TICs, y para lo cual el personal debe estar capacitado, siempre que la naturaleza de las labores lo permitan, durante el estado de emergencia sanitaria. (2020, p.2). Dicho concepto es relevante para la investigación por el mayor uso de dimensiones útiles disgregables en indicadores. Hay dos elementos relevantes en el concepto como son las TICs y el domicilio, ya que en la actualidad la pauta era el trabajo en un centro laboral, pero ahora se puede laborar fuera del mismo, pero con la ayuda de las TICs, con igual o mayor eficiencia, siempre y cuando haya capacitación, dentro de una relación laboral.

Su definición operacional, va a ser a través de la escala de Likert que permitirá mensurar los conocimientos de la variable del trabajo remoto, la cual se operará con 30 ítems.

La importancia de la descripción de los ítems permitirá mensurar los conceptos abstractos como son las variables, hacia unidades menos abstractas como las dimensiones e incluso los indicadores para obtener datos, formulando ítems sobre grados de conformidad del encuestado.

Dimensiones Variable 1:

Dimensión 1 Subordinación:

Indicadores son: Comunicación, órdenes, directivas y requerimientos.

Dimensión 2 Domicilio.

Indicadores son: Espacio físico, mobiliario y accesibilidad

Dimensión 3 TICs

Sus indicadores son: Programas, Internet, Laptop, teléfono celular, video conferencia y correo electrónico.

Dimensión 4 Capacitación.

Sus indicadores son: presencial, virtual, costo y tiempo de duración.

Escala de medición nominal.

- 5 (Totalmente de acuerdo)
- 4 (De acuerdo)
- 3 (Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo)
- 2 (En desacuerdo)
- 1 (Totalmente en desacuerdo)

Variable 2: Desempeño laboral:

Según Chiavenato, consideró que el desempeño laboral va estar relacionado con la productividad, competencia y las relaciones interpersonales de cada individuo conforme al rol de las funciones efectuadas en la organización, los fines y los resultados a alcanzar, además de sus capacidades que pueda desarrollar (Chiavenato, 2009, p. 245). Dicha definición recoge aspectos relevantes de lo que es el desempeño laboral (aunque actualmente se pone más énfasis en el trabajo de equipo) ya que enfoca a la persona dentro de una organización y desde el cual se desenvuelve, es decir, trae un acervo de conocimientos y capacidades, pero debe interactuar eficientemente con otras personas hacia fines útiles.

Su definición operacional se va a realizar a través de la escala de Likert que son un grupo de ítems y sus respuestas permitirán mensurar el conocimiento de las personas entrevistadas acerca de la variable de desempeño laboral.

La importancia de la descripción de los ítems permitirá mensurar los conceptos abstractos como son las variables, hacia unidades menos abstractas como las dimensiones e incluso los indicadores para obtener datos.

Dimensiones Variable 2:

Dimensión 1 Productividad.

Indicadores: Calidad de trabajo, eficiencia laboral, eficacia y valoración del trabajo.

Dimensión 2 Competencia.

Indicadores: Conocimiento, iniciativa y habilidades

Dimensión 3 Relaciones interpersonales

Indicadores: Comunicación, valores, responsabilidad, subordinación y trabajo en equipo.

Dimensión 4 Resultados.

Indicadores: Corto, mediano y largo plazo.

Escala de medición nominal.

- 5. (Totalmente de acuerdo)
- 4 (De acuerdo)
- 3 (Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo)
- 2 (En desacuerdo)
- 1 (Totalmente en desacuerdo)

3.3. Población, muestra, muestreo

Hernández et al. (2014) definió a la población como una suma de personas que comparten una o diversas cosas, que se desarrollan en un espacio, pero en movimiento. Ergo, la población será acotada para su estudio y sobre la cual se intenta pluralizar resultados. La población el personal de los juzgados civiles de Lima. (p. 174). Así, vemos que el trabajo sobre poblaciones no es en general sino enfocado a un espacio determinado o determinable. Por ejemplo, si queremos investigar sobre comportamiento de la gente en Huarochirí, no vamos a tomar como objeto de estudio a la gente de Lima, ya que hemos delimitado previamente a la población objeto de estudio.

Criterios de inclusión:

Son pautas a tener en cuenta al momento de seleccionar a los individuos que serán parte de la muestra y que al tiempo que se aplique la técnica con los saberes, servirá a la investigación (Hernández et al, 2014, p. 175). Así, podemos establecer las personas que por determinadas características serán tomadas en cuenta para la encuesta, por ejemplo, edad, sexo, nivel educativo, área de trabajo, etcétera, que permitirá obtener información valiosa y no difusa. En la investigación se tiene en cuenta las personas que efectúan labores jurisdiccionales, sean jueces, especialistas legales, asistentes de juez, notificadoras y archiveros de módulo.

Criterios de exclusión

Pautas que se tendrán en cuenta para la exclusión de personas que no reúnan las peculiaridades y acervo de informaciones que permitan apoyar con la investigación realizada (Hernández et al, 2014, p. 175). En tal aspecto, se excluye personas que no servirá para obtener información valiosa; por ejemplo, si vamos a entrevistar a personas profesionales dentro de un centro de trabajo, no tomaremos en cuenta a las personas que no sean profesionales o que no tienen vínculo laboral con la organización. En la investigación no se tomará en cuenta a las personas que laboran en el área administrativa de los juzgados civiles de Lima, ni al personal de mantenimiento.

La muestra es sub unidad del conjunto de una población, que permite inquirir lo atingente para su estudio. La muestra en esencia es una población representativa, llamada también aleatoria, o al azar, que permite la relación con la variable en estudio. Sin embargo, la clase de muestra es no probabilística. (Hernández et al, 2014, p. 176). La muestra constará de 50 trabajadores, ya que dicho número es suficiente para obtener los datos, ya que representan la tercera parte de la población, parte significativa para un estudio.

Tabla 1

Cantidad del personal de los Juzgados civiles de Lima

Trabajadores de los Juzgados Civiles de Lima	150
----------------------------------------------	-----

Fuente: Autoría propia

Muestreo

El tipo de muestreo será no probabilístico intencional, porque las personas serán seleccionadas de acuerdo al criterio del investigador que tendrá en cuenta la accesibilidad que pueda tener para la aplicación del instrumento (Valderrama,

2017, p.193). Es no probabilístico el estudio, ya que se han aplicado criterios de exclusión e inclusión de manera deliberada.

Unidad de análisis

La unidad de análisis es el objeto de recolección de datos, ya sean participantes, objetos, sucesos, o colectividades de estudio (Hernández et al, 2014, p. 172); y en esta investigación estará conformada por los trabajadores del área civil de los juzgados civiles de Lima, que serán encuestados y cuya selección se realizó después analizar las funciones que desempeñan y ver que ayudarían con el objetivo de la investigación, la misma estará integrada por los trabajadores jurisdiccionales.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas e Instrumentos

Se va a emplear las técnicas de encuestas y la observación de datos, siendo el Cuestionario tipo LIKERT, con el que se reunirán los datos con el instrumento del cuestionario elaborado por el investigador; ergo, igual se utilizará el análisis documental de textos y normativa que serán utilizadas como fuentes secundarias. (Hernández et al, 2014, p. 217).

El formato a usarse es escrito y en soporte de papel, que resultaba más fácil de responder, considerando la carga procesal de los encuestados, ya para el momento de su ejecución el personal había vuelto a efectuar trabajo semipresencial y semirremoto.

Validez y Confiabilidad

3.4.2.1. Validez

La validez como categoría por el cual el instrumentosopesa las variables a medir. A causa de ello, la validez se fijará sobre la fuente de todo tipo de evidencias (Hernández et al, 2014, p.200). Es decir, que el instrumento mensure realmente la variable objeto de medición.

Tabla 2*Validación del Instrumento*

Nº	Validador	Observaciones	Estado
1.	Jueza. Rita Ramírez Gastañadui	Ninguna.	Aplicable
2.	Juez. Víctor Quinte Pillata	Aplicable después de corregir algunas preguntas.	Aplicable
3.	Juez. Edwin A. Pinedo Obb	Aplicable.	Aplicable
	Promedio total		

*Fuente: Autoría propia***3.4.2.2 Confiabilidad**

De un instrumento de mensura para establecer el nivel en su uso reiterativo en una persona o en algún objeto, generará resultados similares (Hernández et al, 2014, p.200). Ello permite detectar si el instrumento arroja resultados reiterativos o disímiles.

TABLA 3*Prueba de fiabilidad, Variable 1 Trabajo Remoto***Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	50	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	50	100.0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
------------------	----------------

.903	20
------	----

Fuente: SPSS 28

Rangos	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy Alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy Baja

Fuente: Tomado de Ruiz Bolivar (2002).

Interpretación: La variable 1 trabajo remoto tiene 20 ítems del cuestionario, el valor de alfa de Cronbach arrojó 0,903, con una cualidad de muy alta, cumpliendo así con el requisito exigido relacionado a la confianza del instrumento.

TABLA 4

Prueba de fiabilidad, Variable2 Desempeño Laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	50	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	50	100.0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.931	20

Fuente: SPSS 28

Rangos	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy Alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy Baja

Fuente: Tomado de Ruiz Bolívar (2002) .

Interpretación:

La variable 2 desempeño laboral está compuesta por 20 ítems del cuestionario, el valor de alfa de Cronbach arrojó 0,931, por lo que se le consigna calificación de muy alta, cumpliendo con requisitos exigidos conectados a la confianza del instrumento, las cuales responden a un nivel muy alto, de acuerdo a Ruiz Bolívar.

3.5 Procedimientos

Para la obtener datos se aplicará dos cuestionarios con escala de Likert con relación a las dos variables. Luego, se tabulará la información obtenida, usando el programa SPSS V. 28, permitiendo elaborar tablas y figuras. En función de sus niveles y rangos establecidos. Y al final, contrastar las hipótesis estableciendo en primer lugar la correlación y significancia estadística con un 5% de error.

3.6 Métodos de análisis de datos

Análisis de la información recogida se realiza sobre la matriz de datos, manejados en un ordenador hoy en día es muy poco probable que se haga usando formulas y más si se tiene un gran número de datos. (Hernández et al, 2014, p.272). En ese aspecto como la investigación es cuantitativa, el análisis también será cuantitativo. Determinar qué grado de correlación existe en cada variable que va a ser medida, para ello se usará el coeficiente de correlación de Pearson

3.7. Aspectos éticos

La investigación es inédita, considerando las pautas relativas a la metodología para su realización, de la bibliográficas, la interpretación de obras de consulta. Los cuestionarios aplicados luego de ser validado por especialistas en el tema.

IV. RESULTADOS

Los productos logrados en la investigación tienen como fin los objetivos formulados inicialmente. Para ello se tuvo que entrevistar a 50 trabajadores judiciales del área civil de los juzgados civiles de Lima, por lo que se procedió a analizar los resultados en tablas y figuras, con fin demostrar la fiabilidad de los instrumentos usados en la recolección de evidencias por intermedio de cuestionarios aplicados.

La prueba de fiabilidad se realizó con el Alfa de Crombach

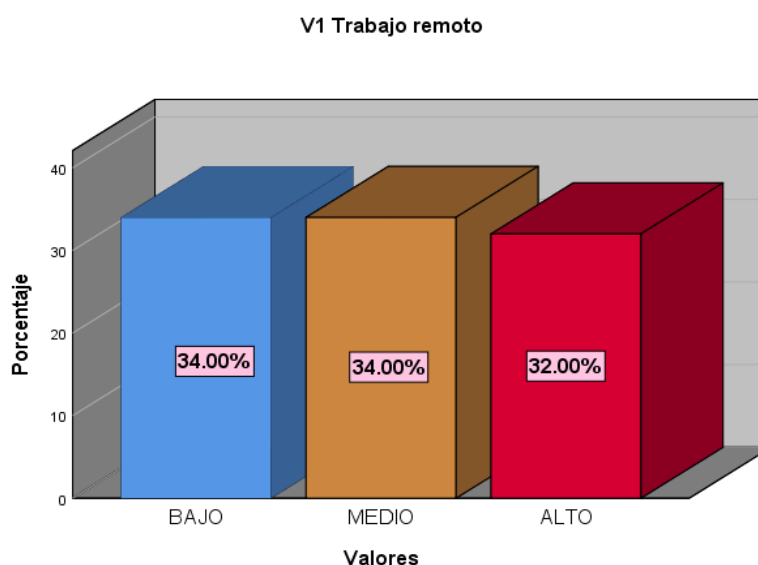
TABLA 5

Datos agrupados de la variable1 "Trabajo Remoto"

Trabajo remoto

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	bajo	17	34.0	34.0	34.0
	medio	17	34.0	34.0	68.0
	alto	16	32.0	32.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

FIGURA 1



Fuente: IBM SPSS Statitics 28.0.0.0

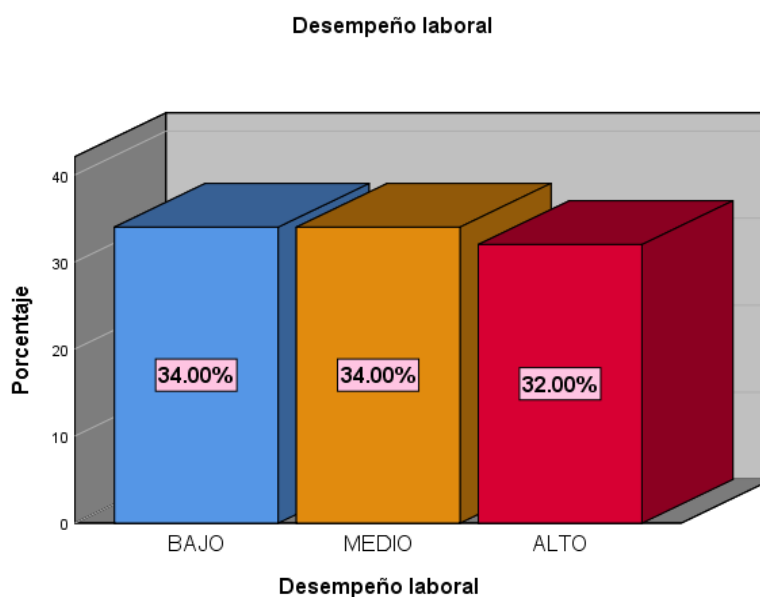
Interpretación: En la Tabla 5 y Figura 1 se aprecia que del 100% (50) encuestados la variable trabajo remoto tiene un 34.0 % de entrevistados que califica de bajo, 34.0 % de medio y apenas un 32.0 % que califica con alto. Ello significa que los entrevistados tienen una visión o valoración apenas predominantemente negativa o neutral del trabajo remoto en los juzgados civiles de Lima. Ello podría interpretarse que aún no hay una atmósfera definitiva en relación al trabajo remoto, esto debido a que en nuestro país esta práctica es casi nueva en las instituciones públicas y que ha sido instaurada a raíz de la pandemia, obligando al Estado a implementar esta manera de trabajo frente a la pandemia.

TABLA 6

Datos agrupados de la variable 2 “Desempeño Laboral”

Desempeño Laboral					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	bajo	17	34.0	34.0	34.0
	medio	17	34.0	34.0	68.0
	alto	16	32.0	32.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

FIGURA 2



Fuente: IBM SPSS Statistics 28.0.0.0

Interpretación: En la Tabla 6 y Figura 2 se observa que del 100% (50) encuestados la variable desempeño laboral tiene un resultado de entrevistados que califica de bajo, 34.0 % de medio también con un 34% y apenas un 32.0 % que califica con alto. Podemos observar que los resultados no tienen una marcada diferencia de porcentajes y podemos deducir que ello significa que hay una percepción del desempeño laboral entre baja o media, esto quizás se deba a que muchas personas aún tienen esa percepción de que para poder realizar su trabajo de manera eficiente deben asistir a su centro de labores porque allí están todos los implementos que necesitan. En resumen, el trabajo efectuado es más deficiente que eficiente.

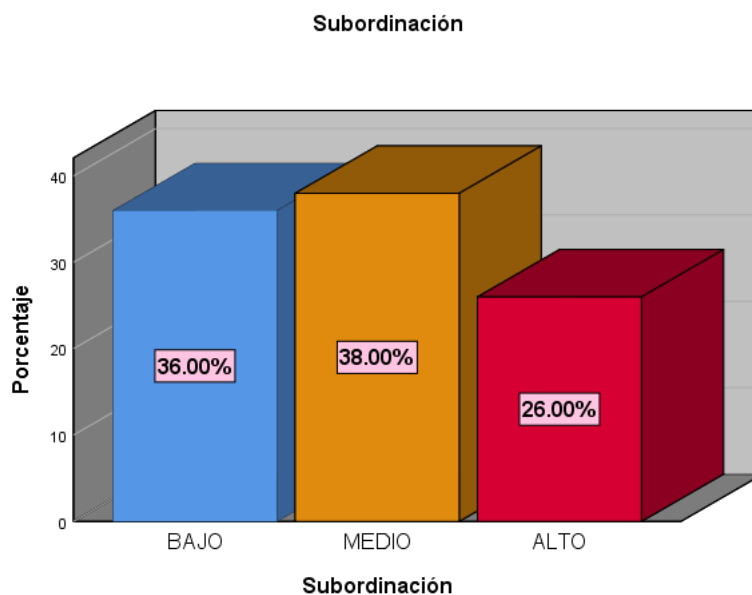
TABLA 7

Datos agrupados de la dimensión 1 "Subordinación" de la variable 1" Trabajo Remoto"

Subordinación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	bajo	18	36.0	36.0
	medio	19	38.0	74.0
	alto	13	26.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0

FIGURA 3



Fuente: IBM SPSS Statistics 28.0.0.0

Interpretación: En la Tabla 7 y Figura 3 se observa que del 100% (50) encuestados la dimensión subordinación de la variable trabajo remoto tiene un resultado de entrevistados de 36.0 % que califica de bajo, 38.0 % de medio y apenas un 26.0 % que califica con alto. Ello significa que los entrevistados tienen una visión o valoración apenas predominantemente medio o negativo, ya que ambos porcentajes son casi parejos sobre trabajo subordinado. Ello podría interpretarse como que algo no funciona bien en el área civil de los juzgados civiles de Lima, que refleja un marcado descontento y que se considera al trabajo subordinado mal o que no ayuda mucho al trabajador.

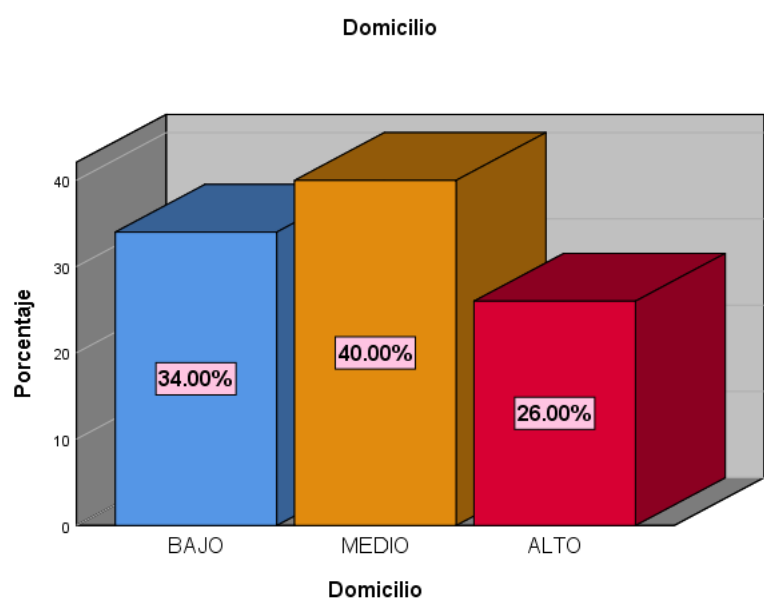
TABLA 8

Datos agrupados de la dimensión 2 "Domicilio" de la variable 1 "Trabajo Remoto"

Domicilio		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	bajo	17	34.0	34.0	34.0
	medio	20	40.0	40.0	74.0
	alto	13	26.0	26.0	100.0

Total	50	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

FIGURA 4



Fuente: IBM Statitics 28.0.0.0

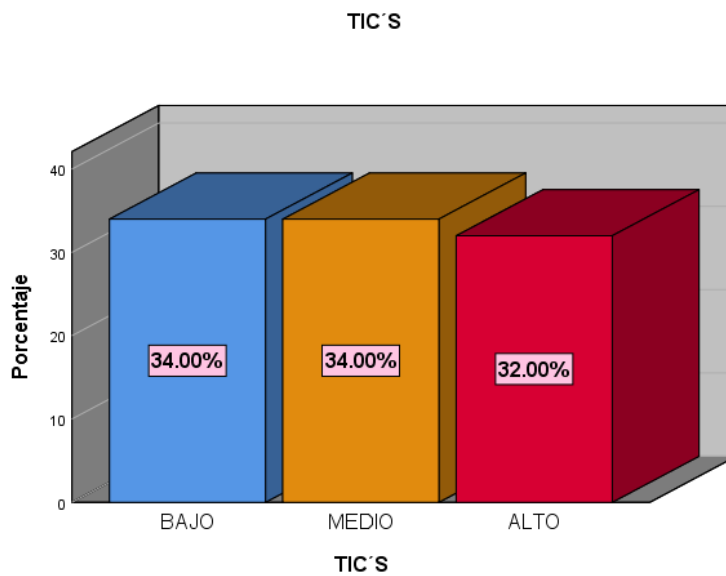
Interpretación: En la Tabla 8 y Figura 4 se observa que del 100% (50) encuestados la dimensión domicilio de la variable1 trabajo remoto se observa la dimensión domicilio tiene un 34.0 % de entrevistados que califica de bajo, 40.0 % de medio y apenas un 26.0 % que califica con alto. Ello significa que los entrevistados tienen una visión o valoración predominantemente negativa o neutral del trabajo remoto en los juzgados civiles de Lima que juntos suman 74.0 %. Como que no se espera nada del trabajo remoto desde casa, se percibe una gran inacción en el empleador, o incluso falta de apoyo concreto en el empleador, es decir, del Poder Judicial. El trabajo a domicilio debería ser el líder en el cambio, pero el trabajador no lo percibe así, incluso podría pensarse que quizá la falta de apoyo logístico, el hecho que en casa no haya una buena computadora personal o sea compartida, o que el servicio de internet sea malo o la computadora o laptop no tenga capacidad para efectuar un trabajo remoto en el domicilio, pueden jugar en contra. Como se dijo en una definición del trabajo remoto, es el trabajador quien implementa el trabajo en su casa con su propia computadora, sin apoyo del empleador.

TABLA 9

Datos agrupados de la dimensión 3 "TICs" de la variable 1 "Trabajo Remoto"

TIC'S		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	bajo	17	34.0	34.0	34.0
	Medio	17	34.0	34.0	68.0
	alto	16	32.0	32.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

FIGURA 5



Fuente: IBM SPSS Statistics 28.0.0.0.

Interpretación: En la Tabla 9 y Figura 5 se observa que del 100% (50) la

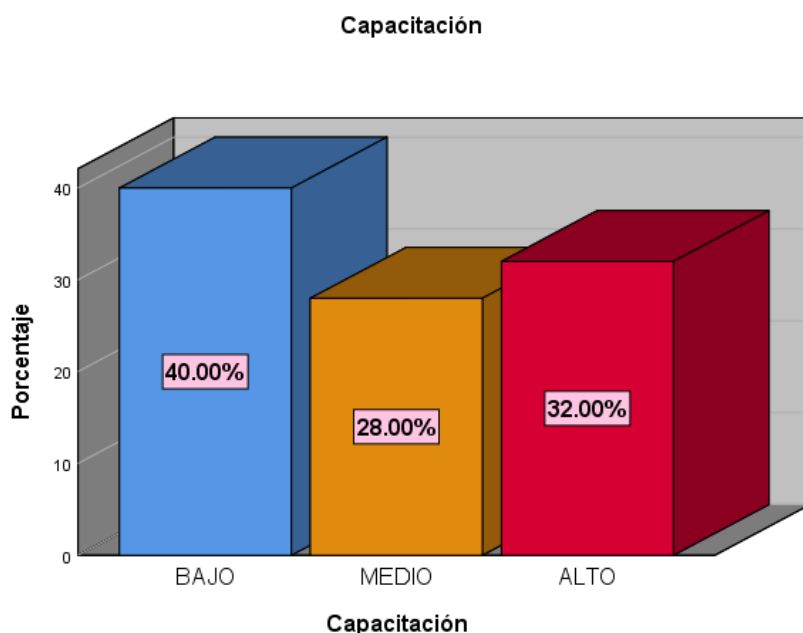
dimensión TICs de la variable 1 trabajo remoto se observa que la dimensión TICs tiene un 34.0 % de entrevistados que califica de bajo, 34.0 % de medio y un 32.0 % que califica con alto. Ello significa que los entrevistados tienen una visión o valoración apenas predominante sea negativa o neutral de las TICs en los juzgados civiles de Lima, que permite inferir que la situación en las TICs es ligeramente pareja. Pudiendo pensarse que si se trabajase más en esa área la percepción podría mejorar positivamente, teniendo en cuenta que la tecnología va a contribuir a que los trabajadores realicen sus trabajos de manera más eficiente y eficaz al poder contar con una buena oficina de OTI que facilite respuestas inmediatas a los posibles problemas en el quehacer diario de los trabajadores.

TABLA 10

Datos agrupados de la dimensión 4 “Capacitación” de la variable 1 “Trabajo Remoto”

Capacitación					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	bajo	20	40.0	40.0	40.0
	Medio	14	28.0	28.0	68.0
Válido	alto	16	32.0	32.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

FIGURA 6



Fuente: IBM SPSS Statitics 28.0.0.0

Interpretación: En la Tabla 10 y Figura 6 se observa que del 100% (50) la dimensión Capacitación de la variable 1 trabajo remoto tiene un 40.0 % de entrevistados que califica de bajo, 28.0 % de medio y un 32.0 % que califica con alto. Ello significa que los entrevistados tienen una visión o valoración bastante negativa de las capacitaciones que se imparten en los juzgados civiles de Lima, es decir, que no cumplen con el objetivo de desarrollar habilidades, conocimientos y destrezas, es decir, si se llevan a cabo no se aprecia que ayuden al personal jurisdiccional en su formación laboral. Por tanto, urge revisar las capacitaciones para que sean útiles herramientas para el personal jurisdiccional que se refleje en su trabajo.

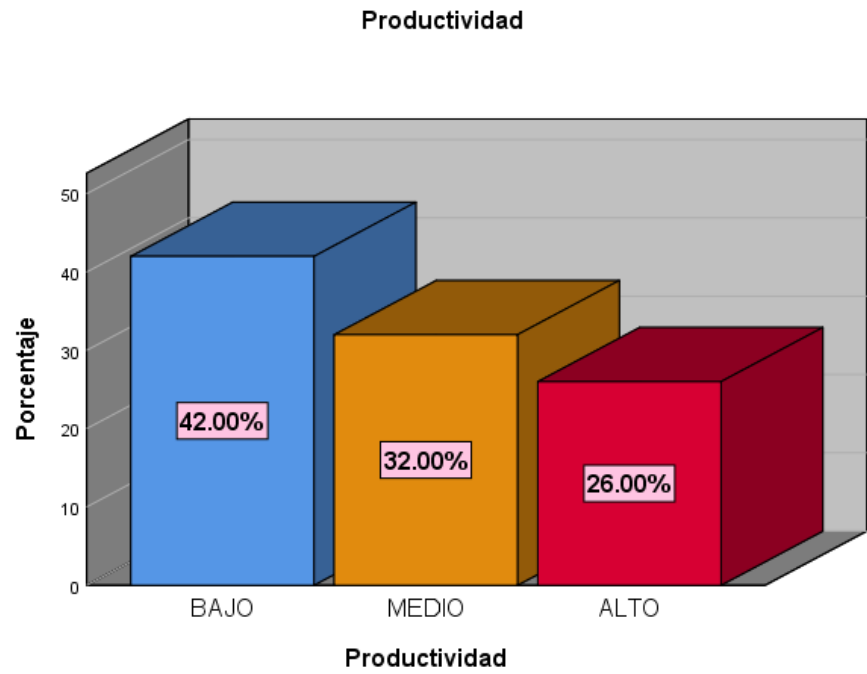
TABLA 11

Datos agrupados de la dimensión1 “Productividad” de la variable 2 “Desempeño Laboral”

Productividad		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	21	42.0	42.0	42.0
	Medio	16	32.0	32.0	74.0
	alto	13	26.0	26.0	100.0

Total	50	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

FIGURA 7



Fuente: IBM SPSS Statitics 28.0.0.0

Interpretación: En la Tabla 11 y Figura 7 se observa que del 100% (50) la primera dimensión productividad de la variable 2 se tiene que la dimensión tiene un 42% de entrevistados que califica de bajo, 32.0 % de medio y un 26.0 % que califica con alto. Ello significa que los entrevistados tienen una visión o valoración bastante negativa de la productividad en el personal que labora en los juzgados civiles de Lima, es decir, que el personal que labora trabaja poco por lo que general dentro del área civil.

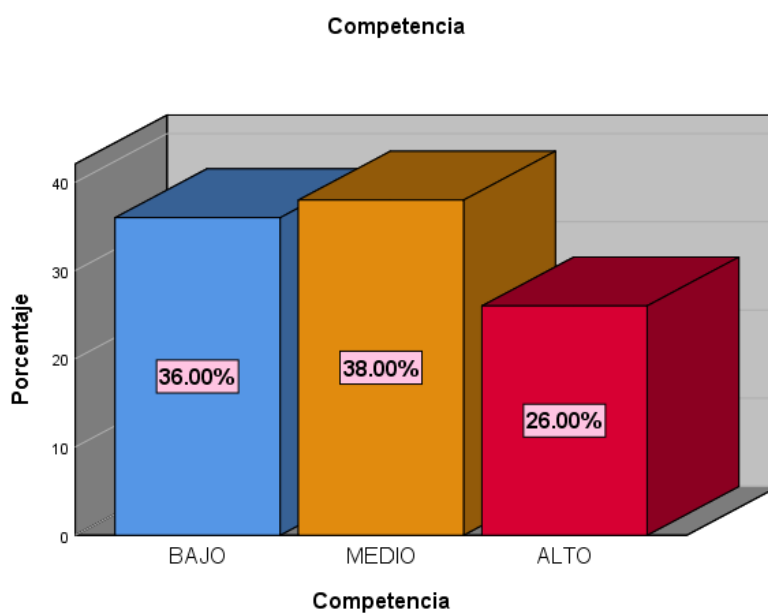
TABLA 12

Datos agrupados de la dimensión2 "Competencia" de la variable 2 "Desempeño Laboral"

Competencia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	18	36.0	36.0	36.0
Medio	19	38.0	38.0	74.0
Válido alto	13	26.0	26.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

FIGURA 8



Fuente: IBM SPSS Statistics 28.0.0.0

Interpretación: En la Tabla 12 y Figura 8 se aprecia que del 100% (50) encuestados la segunda dimensión competencia de la variable 2 se tiene que la dimensión competencia tiene un 36.0 % de entrevistados que califica de bajo, 38.0 % de medio y un 26.0 % que califica con alto. Ello significa que los entrevistados tienen una visión o valoración bastante negativa de la competencia en el personal que labora en los juzgados civiles de Lima, es decir, que el personal que labora no realiza la labor que se le ha asignado dentro del área civil o que no se encuentra completamente capacitado para desempeñar el cargo al cual este asignado.

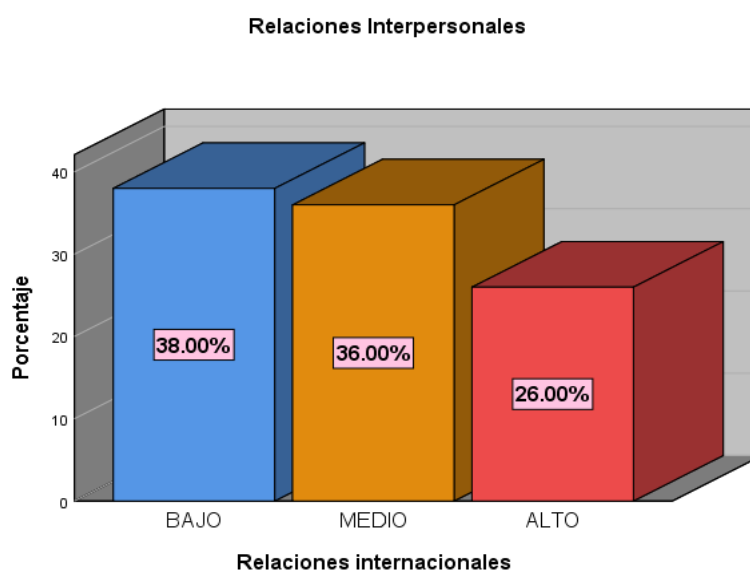
TABLA 13

Datos agrupados de la dimensión 3 “Relaciones Interpersonales” de la variable 2 “Desempeño Laboral”

Relaciones Interpersonales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
bajo	19	38.0	38.0	38.0
medio	18	36.0	36.0	74.0
Válido alto	13	26.0	26.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

FIGURA 9



Fuente: IBM SPSS Statitics 28.0.0.0

Interpretación: En la Tabla 13 y Figura 9 se observa que del 100% (50) encuestados la tercera dimensión relaciones interpersonales de la variable 2 se tiene que la dimensión Relaciones Interpersonales tiene un 38.0 % de entrevistados que califica de bajo, 36.0 % de medio y un 26.0 % que califica con alto. Ello significa que los entrevistados tienen una visión o valoración bastante negativa de las relaciones interpersonales, lo que permite inferir que entre el personal no hay confianza, hay muros mentales, mucho menos trabajo en equipo en el área de los Juzgados Civiles de Lima, y ello puede obedecer a cierta predisposición negativa respecto a las relaciones interpersonales, lo que genera

un ambiente de aislamiento entre trabajadores dentro del mismo ambiente o área de trabajo.

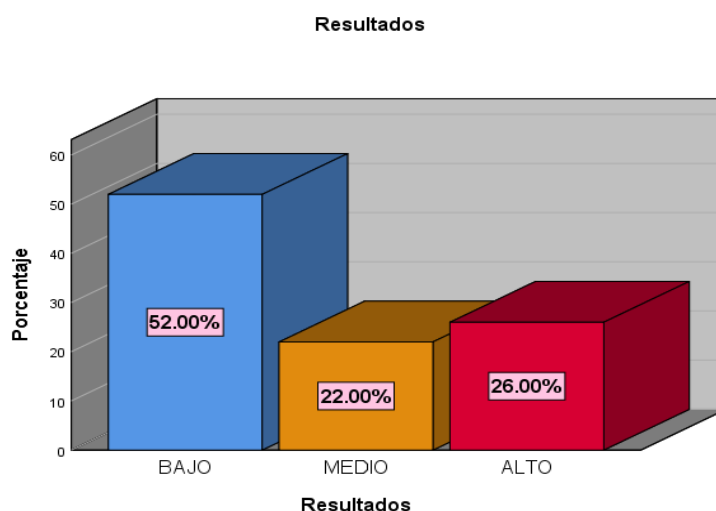
TABLA 14

Datos agrupados de la dimensión 4 “Resultados” de la variable 2 “Desempeño Laboral”

Resultados

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	bajo	26	52.0	52.0	52.0
	medio	11	22.0	22.0	74.0
	alto	13	26.0	26.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

FIGURA 10



Fuente: IBM SPSS Statistics 28.0.0.0

Interpretación: En la Tabla 14 y Figura 10 se observa que del 100% (50) encuestados la cuarta dimensión resultados de la variable 2 se tiene que la dimensión Resultados, arroja un 52.0 % de entrevistados que califica de bajo, 22.0 % de medio y un 26.0 % que califica con alto. Ello significa que los entrevistados tienen una visión o valoración bastante negativa sobre los resultados alcanzados, incluso de todas las dimensiones hasta ahora interpretadas, ésta es la que ha genera percepciones más bajas en los entrevistados. En consecuencia, es moneda común considerar que no se

obtienen los resultados deseados, lo cual genera frustración, decepción, desaliento entre los trabajadores, y de parte del empleador el Poder Judicial, la idea que no hay un cambio ni existe un cambio en los cambios que se buscan producir en pro de los resultados. Es decir, el área civil de los Juzgados Civiles de Lima vive en zozobra ante la falta de resultados, lo que conlleva a que los órganos de control como la ODECMA y la OCMA abran procesos disciplinarios contra el personal por el atraso generado, y la sociedad civil perciba a dicha área de trabajo como burocrático, en el sentido peyorativo de la palabra. Entonces, se trata de multiplicar los castigos al atraso o premiar los pequeños logros alcanzados, tratando de establecer en qué parte de la cadena de trabajo o que aspecto del trabajo la deficiencia se siente a sus anchas. Hay que recordar que la riqueza de las sociedades, empresas y grupos humanos está en la persona y no en lo que posee o dispone a sus manos. Quizá se pida demasiado al personal con un estándar de trabajo imposible de realizar.

TABLA 15

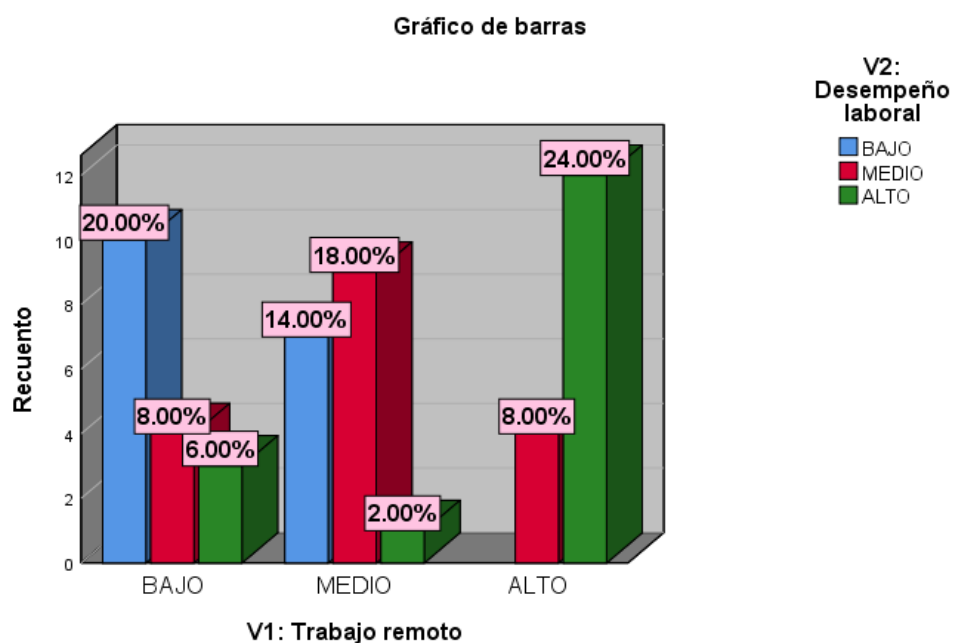
Datos agrupados de la variable 1 “Trabajo Remoto” y de la variable 2 “Desempeño Laboral”

Tabla cruzada - Trabajo remoto y Desempeño laboral

<u>Desempeño laboral</u>				<u>Total</u>
<u>bajo</u>	<u>medio</u>	<u>alto</u>		

Trabajo remoto	bajo	Recuento	10	4	3	17
		% del total	20.0%	8.0%	6.0%	34.0%
	medio	Recuento	7	9	1	17
		% del total	14.0%	18.0%	2.0%	34.0%
	alto	Recuento	0	4	12	16
		% del total	0.0%	8.0%	24.0%	32.0%
Total	Recuento	17	17	16	50	
	% del total	34.0%	34.0%	32.0%	100.0%	

FIGURA 11



Fuente: IBM SPSS Statistics 28.0.0.0

Interpretación: En la Tabla 15 y Figura 11 se observa que del 100% (50) encuestados la variable 1 trabajo remoto y la variable 2 desempeño laboral se tiene que mientras la variable trabajo remoto tiene un nivel de aceptación bajo, la variable desempeño laboral tiene un 20% como resultado bajo, pese a ser predominante sobre medio y bajo, y cuando la variable 1 tiene un nivel medio la variable 2 tiene como resultado un porcentaje de 18% y finalmente cuando la

variable 1 tiene un resultado alto la variable 2 tiene como resultado un 24%. Se puede deducir que entre el trabajo remoto y el desempeño laboral los resultados son relativamente bajos y esto quizás se deba a que muchos trabajadores no terminan de adaptarse al trabajo remoto y piensan que para poder realizar su trabajo de manera idónea tiene que ser en su centro laboral.

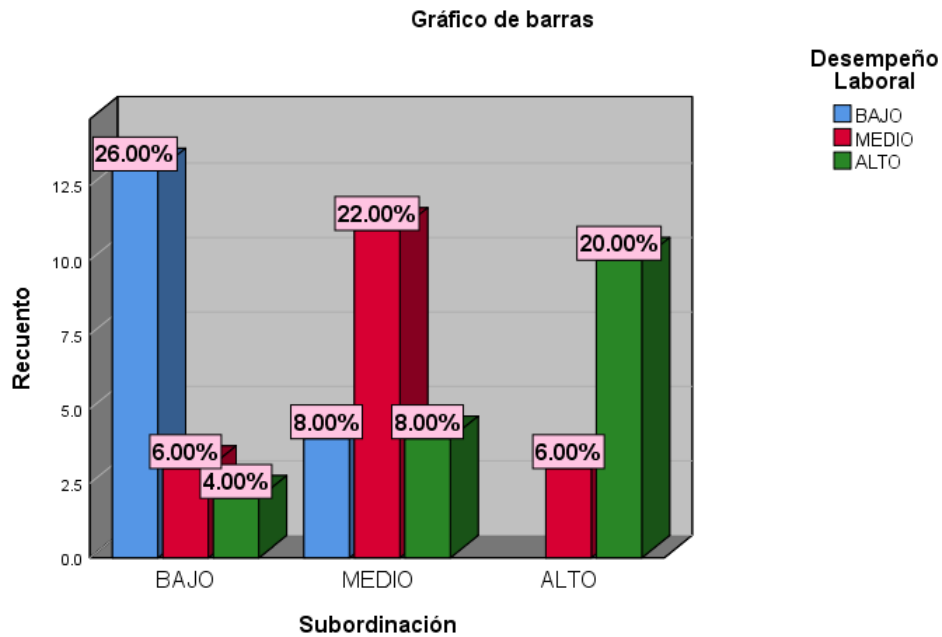
TABLA 16

Datos agrupados de la dimensión 1 “Subordinación” de la variable 1 “Trabajo Remoto” con la variable 2 “Desempeño Laboral”

Tabla cruzada – Subordinación y Desempeño laboral

			Desempeño laboral			
			bajo	medio	alto	Total
Subordinación	bajo	Recuento	13	3	2	18
		% del total	26.0%	6.0%	4.0%	36.0%
	medio	Recuento	4	11	4	19
		% del total	8.0%	22.0%	8.0%	38.0%
	alto	Recuento	0	3	10	13
		% del total	0.0%	6.0%	20.0%	26.0%
Total	Recuento	17	17	16	50	
	% del total	34.0%	34.0%	32.0%	100.0%	

FIGURA 12



Fuente: IBM SPSS Statistics 28.0.0.0

Interpretación: En la Tabla 16 y Figura 12 se observa que del 100% (50) encuestados la dimensión 1 “Subordinación” de la variable 1 con la variable 2, se tiene que mientras la dimensión subordinación tiene baja aceptación, la variable desempeño laboral tiene una aceptación bajo en un nivel de 26% como resultado bajo, y cuando la dimensión subordinación tiene un nivel medio de aceptación la variable 2 tiene como resultado un porcentaje de aceptación medio con un nivel de 22% y finalmente cuando la dimensión 1 tiene un resultado alto la variable 2 tiene como resultado alto un porcentaje de 20%. Se puede deducir que entre la dimensión 1 de la variable 1 con la variable predomina el resultado bajo de subordinación.

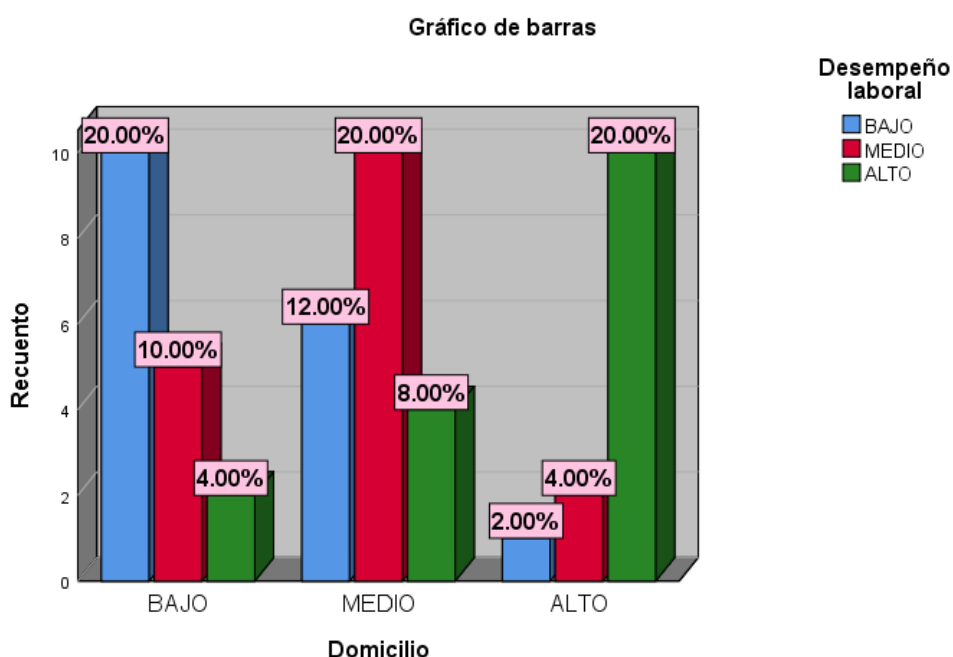
TABLA 17

Datos agrupados de la dimensión 2 “Domicilio” de variable 1 “Trabajo Remoto” con variable 2 “Desempeño Laboral”

Tabla cruzada - Domicilio y Desempeño laboral

			Desempeño laboral			Total
			bajo	medio	alto	
Domicilio	bajo	Recuento	10	5	2	17
		% del total	20.0%	10.0%	4.0%	34.0%
	medio	Recuento	6	10	4	20
		% del total	12.0%	20.0%	8.0%	40.0%
	alto	Recuento	1	2	10	13
		% del total	2.0%	4.0%	20.0%	26.0%
Total	Recuento	17	17	16	50	
	% del total	34.0%	34.0%	32.0%	100.0%	

FIGURA 13



Fuente: IBM SPSS Statitics 28.0.0.0

Interpretación: En la Tabla 17 y Figura la 13 se observa que del 100% (50) encuestados la dimensión 2 “Domicilio” de la variable 1 con la variable 2 desempeño laboral, indica que mientras la dimensión 2 domicilio tiene un nivel de aceptación bajo, la variable 2 tiene una aceptación bajo en un nivel de 20% como

resultado, y cuando la dimensión 2 domicilio tiene un nivel medio de aceptación la variable 2 tiene como resultado un porcentaje de aceptación medio con un nivel de 20% y finalmente cuando la dimensión 2 domicilio tiene un resultado alto la variable 2 tiene como resultado un porcentaje de 20%. Lo cual refleja un estado de indiferencia estadística.

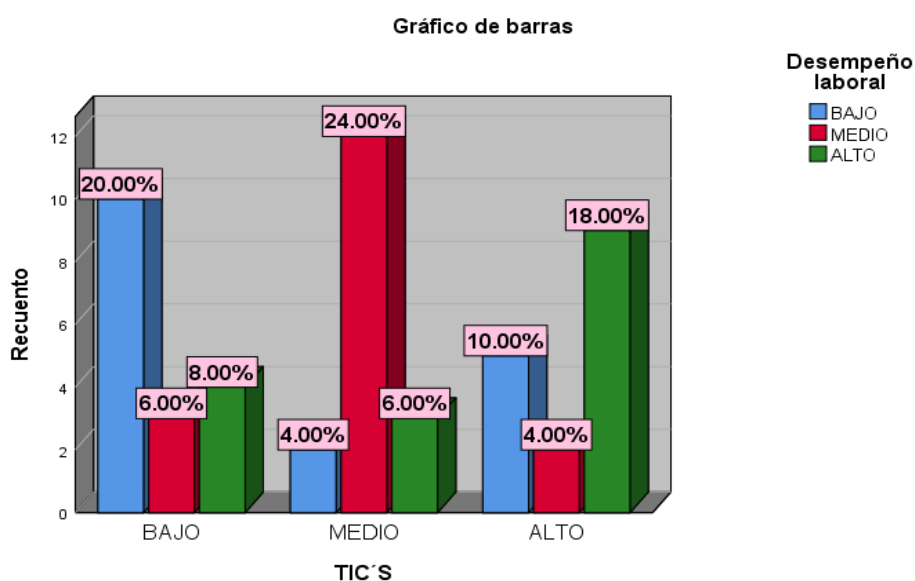
TABLA 18

Datos agrupados de la dimensión 3 "TICs" de variable 1 "Trabajo Remoto" con variable 2 "Desempeño Laboral"

Tabla cruzada - TIC'S y Desempeño laboral

			Desempeño laboral			
			bajo	medio	alto	Total
TIC'S	bajo	Recuento	10	3	4	17
		% del total	20.0%	6.0%	8.0%	34.0%
	medio	Recuento	2	12	3	17
		% del total	4.0%	24.0%	6.0%	34.0%
	alto	Recuento	5	2	9	16
		% del total	10.0%	4.0%	18.0%	32.0%
Total	Recuento	17	17	16	50	
	% del total	34.0%	34.0%	32.0%	100.0%	

FIGURA 14



Fuente: IBM SPSS Statistics 28.0.0.0

Interpretación: En la Tabla 18 y Figura la 14 se observa que del 100% (50) encuestados la dimensión 3 “TICs” de la variable 1 con la variable 2, indica que mientras la dimensión 3 tiene un nivel de aceptación bajo, la variable 2 desempeño laboral también tiene una aceptación bajo en un nivel de 20% como resultado, y cuando la dimensión 3 TICs tiene un nivel medio de aceptación la variable 2 tiene como resultado un porcentaje de aceptación medio con un nivel de 24% y finalmente cuando la dimensión 3 TICs tiene un resultado alto la variable 2 tiene como resultado un porcentaje de 18%. No existe una predominancia de uno de los tres niveles.

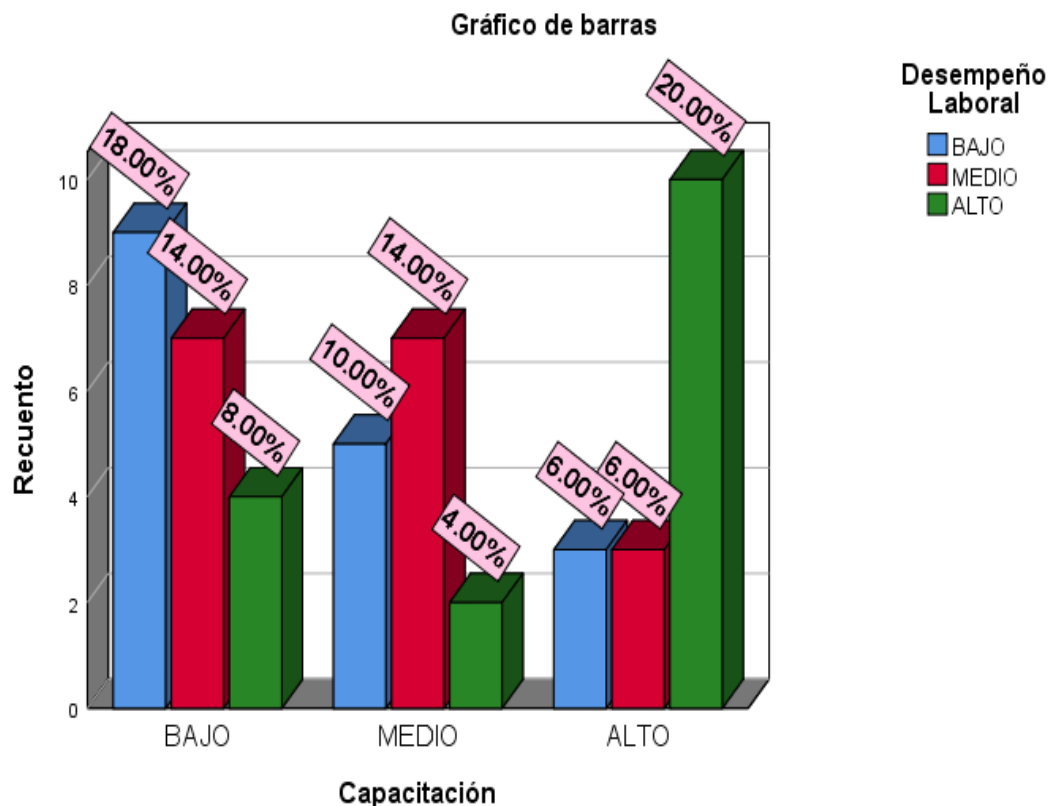
TABLA 19

Datos agrupados de la dimensión 4 “Capacitación” de variable 1 “Trabajo Remoto” con variable 2 “Desempeño Laboral”

Tabla cruzada – Capacitación y Desempeño laboral

			Desempeño laboral			
			bajo	medio	alto	Total
Capacitación	bajo	Recuento	9	7	4	20
		% del total	18.0%	14.0%	8.0%	40.0%
	medio	Recuento	5	7	2	14
		% del total	10.0%	14.0%	4.0%	28.0%
	alto	Recuento	3	3	10	16
		% del total	6.0%	6.0%	20.0%	32.0%
Total	Recuento	17	17	16	50	
	% del total	34.0%	34.0%	32.0%	100.0%	

FIGURA 15



Fuente: IBM SPSS Statistics 28.0.0.0

Interpretación: En la Tabla 19 y Figura la 15 se observa que del 100% (50) encuestados la dimensión 4 “Capacitación” de la variable 1 con la variable 2, indica que mientras la dimensión 4 tiene un nivel de aceptación bajo, la variable 2 desempeño laboral también tiene una aceptación bajo en un nivel de 18% como resultado, y cuando la dimensión 4 Capacitación tiene un nivel medio de aceptación, la variable 2 tiene como resultado un porcentaje de aceptación medio con un nivel de 14% y finalmente cuando la dimensión 4 capacitación tiene un resultado alto la variable 2 tiene como resultado un porcentaje de 20%. Lo cual nos indica que al tener los trabajadores una mayor capacitación, mejor será el desempeño laboral del personal de los juzgados civiles de Lima.

4.2 Resultados estadísticos inferenciales

Se utilizó prueba de normalidad de Shapiro Wilk, debido a la muestra por 50 trabajadores. Se busca establecer si la información lograda viene de una distribución normal, por lo que hará uso de la técnica estadística paramétrica de correlación de Pearson. En cambio, si la información lograda, viene de una distribución no normal, se usará la técnica estadística no paramétrica correlación de Rho de Spearman.

H0: Los datos de la muestra se distribuyen de forma normal.

H1: Los datos de la muestra no se distribuyen de forma normal. Nivel de significancia:0.05.

Regla de decisión;

Si Valor $p > 0.05$, se acepta la Hipótesis Nula (Ho)

Si Valor $p < 0.05$, se rechaza la Hipótesis Nula (Ho). y, se acepta la Ha

TABLA 20

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Trabajo remoto	.795	50	.000
Desempeño Laboral	.795	50	.000
Subordinación	.800	50	.000
Domicilio	.804	50	.000
TIC'S	.795	50	.000
Capacitación	.776	50	.000
Productividad	.782	50	.000
Competencia	.800	50	.000
Relaciones Interpersonales	.795	50	.000
Resultados	.734	50	.000

Interpretación: La tabla 20 indica los resultados de la prueba de normalidad de las variables y presenta un valor de significancia donde $p = 0.000 < 0.005$ (Shapiro Wilk), entonces se pudo observar que el resultado es inferior al 0.005, en tal sentido podemos realizar la prueba de hipótesis de trabajo. Entonces se descarta la hipótesis nula (H_0) y, por consiguiente, se acepta la Hipótesis alterna (H_1).

Ante dichas pruebas, se desestima la H_0 y se finaliza que las variables que proceden de una distribución no normal, por lo que se justifica el empleo del estadístico no paramétrico para demostrar las hipótesis.

Haciendo un análisis del resultado se puede inferir que existe un nexo entre el trabajo remoto y el desempeño laboral.

Hipótesis general

H_1 Existe una relación significativa entre trabajo remoto y desempeño laboral en los juzgados civiles de Lima-2021

Hipótesis nula

H_0 No existe una relación significativa entre el trabajo remoto y el desempeño laboral en los juzgados civiles de Lima-2021

Regla de decisión;

Si Valor $p > 0.05$, se acepta la Hipótesis Nula (H_0)

Si Valor $p < 0.05$, se rechaza la Hipótesis Nula (H_0). Y, se acepta H_1 .

TABLA 21

Pruebadecorrelaciónentrevariable1"Trabajo Remoto "y variable2 "Desempeño Laboral"

Correlación de variables: Trabajo remoto y Desempeño laboral

			Trabajo remoto	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Trabajo remoto	Coeficiente de correlación	1.000	.573**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	50	50
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	.573**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	50	50

Interpretación: La tabla 21 señala el resultado obtenido del coeficiente de correlación de Rho de Spearman, que es de 0.573. Ello acredita que hay conexión positiva entre variables. El nivel de significancia bilateral $p= 0.00 < 0.05$ (correlación positiva moderada), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, se concluye que:

Existe una relación significativa entre el trabajo remoto y el desempeño laboral en los juzgados civiles de Lima-2021

H_1 Existe una relación significativa entre el trabajo remoto y el desempeño laboral en los juzgados civiles de Lima-2021

Hipótesis nula

H_0 No existe una relación significativa entre trabajo remoto y desempeño laboral en los juzgados civiles de Lima-2021

Regla de decisión;

Si Valor $p > 0.05$, se acepta la Hipótesis Nula (H_0)

Si Valor $p < 0.05$, se rechaza la Hipótesis Nula (H_0). Y, se acepta H_1 .

Hipótesis Específica 1

Existe una relación significativa entre el trabajo subordinado y el desempeño laboral en los juzgados civiles de Lima-2021.

Hipótesis Nula

No existe una relación significativa entre el trabajo subordinado y el desempeño laboral en los juzgados civiles de Lima-2021.

Regla de decisión;

Si Valor $p > 0.05$, se acepta la Hipótesis Nula (H_0)

Si Valor $p < 0.05$, se rechaza la Hipótesis Nula (H_0). Y, se acepta H_a .

TABLA 22

Prueba de correlación entre la Dimensión 1 "Subordinación" de variable1 "Trabajo Remoto" y variable2 "Desempeño Laboral"

Correlación de variables: Subordinación y Desempeño laboral

		Subordinación	Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Subordinación	Coefficiente de correlación	de 1.000	.657**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	50	50
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	de .657**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	50	50

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: IBM SPSS Statistics 28.0.0.0

Interpretación: La tabla 22 fija el resultado del coeficiente de correlación de Rho de Spearman es de 0.657, muestra relación positiva entre la dimensión 1 "Subordinación" y la variable, siendo el nivel de significancia bilateral $p= 0.00 < 0.05$ (correlación positiva moderada), no procede la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Hipótesis Específica 2

Existe un nexo significativo entre el domicilio y el desempeño laboral en los juzgados civiles de Lima-2021.

Hipótesis Nula

No existe una relación significativa entre el domicilio y el desempeño laboral en los juzgados civiles de Lima-2021.

Regla de decisión;

Si Valor $p > 0.05$, se acepta la Hipótesis Nula (H_0)

Si Valor $p < 0.05$, se rechaza la Hipótesis Nula (H_0). Y, se acepta H_a .

TABLA 23

Prueba de correlación entre Dimensión 2 "Domicilio" de variable1 "Trabajo Remoto" y variable 2 "Desempeño Laboral"

Correlación de variables: Domicilio y Desempeño laboral

		Domicilio	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Domicilio	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.
		N	50
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	.535**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	50

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: IBM SPSS Statitics 28.0.0.0

Interpretación: La tabla 23 establece que el resultado del coeficiente de correlación de Rho de Spearman es 0.535, con lo que acredita nexo positivo entre la dimensión y la variable, siendo el nivel de significancia bilateral $p= 0.00 < 0.05$ (correlación positiva moderada), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Se concluye que existe una relación significativa entre el domicilio y el desempeño laboral en los juzgados civiles de Lima-2021.

Hipótesis Específica 3

Existe una relación significativa entre las TICs y el desempeño laboral en los juzgados civiles de Lima-2021.

Hipótesis Nula

No existe una relación significativa entre las TICs y el desempeño laboral en los juzgados civiles de Lima-2021.

Regla de decisión;

Si Valor $p > 0.05$, se acepta la Hipótesis Nula (H_0)

Si Valor $p < 0.05$, se rechaza la Hipótesis Nula (H_0). Y, se acepta H_a .

TABLA 24

Prueba de correlación entre Dimensión 3 "TICs" de variable1 "Trabajo Remoto" y variable2 "Desempeño Laboral"

Correlación de variables: TIC'S y desempeño laboral

		TIC'S	Desempeño laboral	
Rho de Spearman	TIC'S	Coeficiente de correlación	1.000	.303*
		Sig. (bilateral)	.	.033
		N	50	50
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	.303*	1.000
		Sig. (bilateral)	.033	.
		N	50	50

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

Fuente: IBM SPSS Statitics 28.0.0.0

Interpretación: La tabla 24 establece el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es de 0.303 muestra que hay nexo bajo entre dimensión y variable, el nivel de significancia bilateral $p = 0.00 < 0.05$; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Hipótesis Específica 4

Existe un nexo significativo entre la Capacitación y el desempeño laboral en los juzgados civiles de Lima-2021.

Hipótesis Nula

No existe un nexo significativo entre la Capacitación y el desempeño laboral en los juzgados civiles de Lima-2021.

Regla de decisión;

Si Valor $p > 0.05$, se acepta la Hipótesis Nula (H_0)

Si Valor $p < 0.05$, se rechaza la Hipótesis Nula (H_0). Y, se acepta H_a .

TABLA 25

Prueba de correlación entre Dimensión 4 "Capacitación" de variable 1 "Trabajo Remoto" y variable 2 "Desempeño Laboral"

Correlación de variables: Capacitación y desempeño laboral

		Capacitación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Capacitación	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.
		N	50
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	.341*
		Sig. (bilateral)	.016
		N	50

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

Fuente: IBM SPSS Statistics 28.0.0.0

Interpretación: La tabla 25 señala el que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es de 0.341, demostrando bajo nexo positivo entre dimensión y variable, siendo el nivel de significancia bilateral $p = 0.00 < 0.05$ (correlación positiva), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

V. DISCUSIÓN

Luego de efectuado el vaciado de datos para este trabajo de investigación, se obtuvieron los subsiguientes hallazgos, los cuales luego de un postrer análisis de manera detallada de cada uno de aquéllos, se alcanzaron los siguientes resultados:

En la tabla número 21, se exhibe el resultado del coeficiente de correlación de Rho de Spearman que alcanza la cifra de 0.573, en el que se indica la existencia de una correlación positiva moderada entre las variables teletrabajo y desempeño laboral, alcanzando el nivel de significancia bilateral $p= 0.00 < 0.05$, rechazándose la hipótesis nula; se da por aceptada la hipótesis alterna, deduciéndose hay un nexo significativo entre las variables en los juzgados civiles de Lima-2021. Igualmente, se considera que en la Tabla 15 y en la Figura 11 que del 100% (50) encuestados variable 1 trabajo remoto y variable 2 desempeño laboral se tiene un resultado alto, pero no concluyente de 24 %, ligeramente por encima del resultado bajo de 20%. Se puede concluir que entre trabajo remoto y desempeño laboral los resultados son relativamente altos, pero no concluyentes, y esto tal vez se deba a causa que a muchos trabajadores no logran adaptarse al trabajo remoto y son de la creencia que para poder efectuar su trabajo de manera óptima tiene que ser en su centro de trabajo.

Del mismo modo, se aprecia de los resultados alcanzados, que Aguilar, Jumpa y Martínez (2021), que al contrario se relaciona negativamente, debido quizá a que se hizo previo a la Pandemia y no había necesidad del trabajo remoto, además que otros factores entraban a tallar como la carga familiar y la no obligatoriedad en su implementación.

Con Fernández (2021) que en la tabla 5 se alcanza que el coeficiente de correlación entre variable trabajo remoto y la variable desempeño laboral obtiene un valor numérico de 0.492, lo que implica un nexo significativo positivo medio, lo que quiere decir que el trabajo remoto influye de manera positiva en desempeño laboral de una empresa distribuidora de Chiclayo, con lo que se logra cumplir con el objetivo principal y, por consiguiente, la aceptación de la hipótesis de

investigación. Sin embargo, en la presente tesis el valor numérico lo supera en un cincuenta por ciento sin dejar de ser moderada dentro del mismo margen., lo que demuestra en el ámbito jurisdiccional, contrario a lo que se cree, existe una mayor vinculación entre trabajo remoto con desempeño laboral. Quizá la percepción sobre lo perjudicial juega en contra de lo que establece la presente investigación con enfoque cuantitativo. Sin embargo, se concluye que pese a ello el trabajador de la actividad privada, pese a ello, siempre buscará cumplir con sus obligaciones.

En cambio, en relación a Rojas (2021), el índice de correlación es alta y la de los juzgados civiles positiva moderada, lo que se puede interpretar en dos aspectos que favorecen resultados tan favorables. Una, que se trata de una institución pública relativamente pequeña en relación a los juzgados civiles de Lima; dos, que los juzgados civiles tienen como objeto temas litigiosos donde están en juego el patrimonio de las personas, lo que significa una mayor presión sobre desempeño laboral en los trabajadores. En el ámbito bibliotecario, sin menoscabarlo, se aprecia que la relación es mayormente con el acervo bibliotecario nacional y el contacto con el público usuario se limita mayormente a la prestación del uso de libros para lectura, además que no existe una gran demanda, debido a la existencia de los medios audiovisuales, por ejemplo, internet, telefonía celular, que permite acceder a información en tiempo real sin intermediarios.

En cuanto a Sime (2020), que obtuvo un nivel de correlación de 0.587, es casi igual que la de los juzgados civiles, lo que puede estar en conexión al hecho que ambas instituciones (relaciones exteriores) y juzgados civiles de Lima, al funcionar en la ciudad capital y tener mucha conexión con un público usuario que solicita atenciones frente a la urgencia de sus pedidos, reflejaría que mientras más grande y compleja es una institución pública, los niveles de correlación puedan moverse en la misma dirección.

Torres (2020), si bien solo tenía una variable en común con la presente tesis, no deja de ser significativo, que el nivel de correlación sea menor a la alcanzada en

los juzgados civiles, aunque sea positivo moderado también, tratándose de entidades públicas que tratan temas delicados y urgentes, como son el patrimonio y la salud, y donde escasean los recursos en mayor cuando se tratan de instituciones públicas de mayor envergadura.

Ardila (2015), concluye que hay una correlación positiva en relación al teletrabajo; sin embargo, su investigación se enfoca sobre las ventajas del teletrabajo en cuanto al ahorro de tiempo y dinero, considerando que se investigaba a una organización financiera que hace gran uso de las TICS. En el Poder Judicial, en cambio, el uso de las TICS es moderado, al usarse aun el soporte material en gran medida.

Arizaga y Játiva (2016), considera que medir el desempeño laboral ayuda mucho cuando se enfoca en las competencias, pero en conexión a la variable evaluación del potencial el nexo es muy bajo, lo que no debería ser así, considerando que el potencial en el personal es un aspecto importante en toda organización que se jacte de eficiente y proactiva, algo que en el Poder Judicial no se puede menoscabar.

Camacho (2016), tuvo como variable en común el desempeño laboral, donde destacaron iniciativa y orientación, cuyos valores fueron de 61 y 59 %, porcentajes difíciles de alcanzar en la dimensiones de las variables de la investigación, pero el enfoque se da en una aspecto puramente técnico, supuestamente más fácil de gestionar; en cambio, en el Poder Judicial, no solo entra a tallar el aspecto técnico, sino el humano, especialmente, las necesidades del usuario, que influencia en el trabajo del trabajador judicial que soporta carga laboral.

Santamaría y Ojeda (2020), que tuvo en común la variable desenvolvimiento laboral, donde al igual que en el Poder Judicial se aprecia que falta de logro de objetivos se deben tanto a factores internos como externos. El trabajo remoto influencia en el desempeño laboral, al cambiar el ambiente laboral, pero no deja de ser orientado por el clima organizacional del Poder Judicial abrumado por la

carga procesal.

Zans (2017), tuvo como variable común el desempeño laboral, concluyendo que la duración o antigüedad en el centro laboral juega un factor relevante; en el caso del Poder Judicial es más relevante la capacidad del personal, sin importar la antigüedad del personal.

También se pudo hallar una similitud en relación a la realidad problemática, de acuerdo al diario Expansión de España, con fecha 11 de marzo, pone de manifiesto que el Estado español debería implantar el teletrabajo como una manera de gestión pública, frente a los requerimientos de connacionales, que efectúan trámites en las instituciones públicas, pasando a incrementarse de un índice de 4.3 % a un 7.9 % , donde se evidencia que teletrabajo y gestión pública pueden ofrecer buenos servicios públicos.

Se coincidió en que la pandemia que se está viviendo actualmente a nivel mundial ha originado cambios muy drásticos y que ha afectado a la economía, la salud la política y en especial la manera de trabajar, esto ha hecho que tanto las entidades públicas como privadas hayan tenido que reorganizar la manera de seguir trabajando y poner en práctica otras maneras de trabajar que ya se estaban realizando en mucho mayor medida en otros países de Europa y en Norteamérica, pero que aquí en Perú se estaban realizando de manera aun pobre y fragmentada, siendo que la pandemia ha obligado a implementar el trabajo remoto en contra de lo usualmente manejado, e incluso, nos estamos refiriendo al teletrabajo y trabajo remoto y que en nuestro país era algo que se venía trabajando como un reto del Bicentenario y rumbo a la modernización, cuyas expectativas siguen muy altas en relación a la realidad actual.

Asimismo, se tuvo que de los resultados y análisis conseguidos en relación al primer objetivo específico "Subordinación" en la tabla 22 señala el resultado del coeficiente de correlación de Rho de Spearman es de 0.657 demuestra que hay nexo positivo moderado entre la dimensión 1 "Subordinación" de la variable, siendo el nivel de significancia bilateral $p= 0.00 < 0.05$ (correlación positiva

moderada), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Asimismo, se tiene en la tabla 7 y Figura 3 se observa que del 100% (50) encuestados la dimensión subordinación de la variable trabajo remoto tiene un resultado de entrevistados de 36.0 % que califica de bajo, 38.0 % de medio y apenas un 26.0 % que califica con alto. Ello significa que los entrevistados tienen una visión o valoración apenas predominantemente medio o negativo, ya que ambos porcentajes son casi parejos sobre trabajo subordinado. Ello podría interpretarse como que algo no funciona bien en el área civil de los Juzgados Especializados Civiles de Lima, que refleja un marcado descontento y que se considera al trabajo subordinado mal o que no ayuda mucho al trabajador.

Asimismo, de los hallazgos conseguido se tiene que Camacho (2016) en su figura 11 indica que el 58% de los encuestados tienen un rendimiento excelente en la pregunta si terminan su labor a tiempo; el 54% un rendimiento superior pues cumple con las tareas; el 63% expresa un rendimiento promedio que se valora como excelente. Figura 11. Orientación de resultados en central Termoeléctrica Quevedo (%). Año 2015,escalas: medio 8, 6 y 12%,y superior 58, 54 y 63%, y muy superior, 34%, 40 y 25 %, que no coinciden con el resultado de la Tabla 14 y Figura 10 se observa que del 100% (50) encuestados la cuarta dimensión resultados de la variable 2 desempeño laboral se tiene que la dimensión Resultados, arroja un 52.0 % de entrevistados que califica de bajo, 22.0 % de medio y un 26.0 % que califica con alto. Ello significa que los entrevistados tienen una visión o valoración bastante negativa sobre los resultados alcanzados, incluso de todas las dimensiones hasta ahora interpretadas, ésta es la que ha genera percepciones más bajas en los entrevistados.

En consecuencia, es moneda común considerar que no se obtienen los resultados deseados, lo cual genera frustración, decepción, desaliento entre los trabajadores, y de parte del empleador el Poder Judicial, la idea que no hay un cambio ni existe un cambio en los cambios que se buscan producir en pro de los resultados.

Asimismo, se tiene que el segundo objetivo específico el siguiente hallazgo y análisis que en la Tabla 8 y Figura 4 se observa que del 100% (50) encuestados

la dimensión domicilio de la variable 1 trabajo remoto se observa que la dimensión domicilio tiene un 34.0 % de entrevistados que califica de bajo, 40.0 % de medio y apenas un 26.0 % que califica con alto. Ello significa que los entrevistados tienen una visión o valoración predominantemente negativa o neutral del trabajo remoto en los juzgados civiles de Lima que juntos suman 74.0 %.

De la misma manera la tabla 23 señala el resultado del coeficiente de correlación de Rho de Spearman es de 0.535 demuestra que hay nexo positivomoderado entre variables, el nivel de significancia bilateral $p= 0.00 <0.05$ (correlación positiva moderada), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna. Se concluye existe un nexo significativo entre el domicilio y el desempeño laboral en relación a los juzgados civiles de Lima-2021.

De la misma manera la Tabla 18 y Figura la 14 se observa que del 100% (50) encuestados muestra los resultados del tercer objetivo específico indica que mientras la dimensión 3 tiene un nivel de aceptación bajo, la variable 2 desempeño laboral también tiene una aceptación bajo en un nivel de 20% como resultado, y cuando la dimensión 3 TICs tiene un nivel medio de aceptación la variable 2 tiene como resultado un porcentaje de aceptación medio con un nivel de 24% y finalmente cuando la dimensión 3 TICs tiene un resultado alto la variable 2 tiene como resultado un porcentaje de 18%. Se tuvo que la tabla 24 señala el resultado del coeficiente de correlación de Rho de Spearman es de 0.303 demuestra que hay un nexo positivo entre las variables, siendo el nivel de significancia bilateral $p= 0.00 <0.05$ (correlación positiva baja), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Lo que se concluye que existe un nexo significativo entre las TICs y el desempeño laboral.

En relación al cuarto objetivo específico se tiene que en la Tabla 10 y Figura 6 se observa que del 100% (50) encuestados la dimensión Capacitación de la variable 1 trabajo remoto tiene un 40.0 % de entrevistados que califica de bajo, 28.0 % de medio y un 32.0 % que califica con alto. Ello significa que los entrevistados tienen una visión o valoración bastante negativa de las capacitaciones que se imparten en los juzgados civiles de Lima, es decir, que no cumplen con el objetivo de

desarrollar habilidades, conocimientos y destrezas, es decir, si se llevan a cabo no se aprecia que ayuden al personal jurisdiccional en su formación laboral.

Por tanto, urge revisar las capacitaciones para que sean útiles herramientas para el personal jurisdiccional que se refleje en su trabajo. En relación a la correlación se obtuvo lo siguiente tabla 25 que señala el resultado del coeficiente de correlación de Rho de Spearman es de 0.341 demostrando un nexo positivo entre variables. El nivel de significancia bilateral $p= 0.00 < 0.05$ (correlación positiva baja), se rechaza la hipótesis nula. Se acepta la hipótesis alterna. Existe un nexo significativo entre la Capacitación y el desempeño laboral en los juzgados civiles de Lima-2021.

V. CONCLUSIONES

Conforme a los resultados y discusiones se alcanzaron conclusiones:

Existe una correlación positiva moderada entre el trabajo remoto y el desempeño laboral en los juzgados civiles de Lima, es decir, que el vínculo entre ambas variables no es visto aun como crucial en el trabajo efectuado.

Que existe un número significativo de trabajadores del Poder Judicial que les cuesta adaptarse al trabajo remoto y preferirían efectuar sus labores en su centro laboral, sin importar contagiarse.

En relación al domicilio no se advierte gran interés en el personal en efectuar sus labores en su domicilio, debido quizá a que no existen las condiciones o comodidades para efectuar plenamente su labor de manera remota, lo cual se condice con el hecho que el trabajo remoto fue impuesto.

Finalmente, en relación a las TICs se aprecia poco interés en el uso de las TICs por parte del personal; lo aceptan como algo que hay que usar, pero sin mostrar entusiasmo en una aplicación para la mejora en el trabajo.

En lo relativo a la capacitación, se aprecia la existencia de una relación significativa baja, dejando ver que las capacitaciones están mal enfocadas o no existe una substancial retroalimentación, ello debido a una falta de motivación en el personal.

VI. RECOMENDACIONES

Primera:

Se recomienda al Consejo Ejecutivo del Poder Judicial que en relación a la realización del trabajo remoto se disponga de recursos para que el mismo sea desarrollado de manera eficiente por el personal, para que la ciudadanía no se vea afectada en el resultado de su proceso que tienen en los diferentes juzgados y Cortes a nivel nacional. Es por ello que también se recomienda que el personal sea fiscalizado para comprobar que efectivamente se encuentren en sus domicilios realizando sus labores de manera eficiente, tomando en cuenta las ventajas del trabajo remoto o evaluando si dicha situación puede ser mejorada.

Segunda:

Se recomienda al Consejo Ejecutivo del Poder Judicial dar todas las facilidades al personal de los juzgados civiles de Lima y de todas las Cortes a nivel nacional para que desde la comodidad de sus hogares puedan desarrollar sus labores cotidianas, realizar una supervisión para ver si los mismos cuentan con los equipos, ambientes e implementos adecuados para realizar su trabajo, caso contrario brindarles todas las facilidades para que puedan realizar las mejoras necesarias y urgentes para la implementación del espacio físico apropiado para realizar sus labores.

Tercera:

Se recomienda al Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, hacer uso de los recursos económicos para poder innovar en relación a los recursos tecnológicos, que permitirán que los trabajadores puedan realizar su trabajo de manera más expeditiva, eficiente y eficaz, teniendo que otorgar a sus trabajadores todos los equipos necesarios y darle también las facilidades para que puedan realizar sus labores desde su domicilio y para ello tienen que tener un buen equipo de computadora que le permita conectar al equipo de trabajo que se encuentra en su sede de trabajo y realizar su trabajo remoto con toda tranquilidad.

Cuarta:

Se recomienda a la Presidencia del Poder Judicial realizar todas las capacitaciones que sean necesarias para que el personal pueda estar totalmente apto para poder desempeñar su función de manera idónea, más aún que las capacitaciones tienen que ser constantes debido a que siempre se están sacando o actualizando las Normas Legales, Casaciones, Decretos y Precedentes judiciales, se tiene que aprovechar que por la pandemia se están realizando las capacitaciones de manera virtual y esto le va a significar un ahorro de tiempo y dinero al trabajador y va a poder capacitarse desde la comodidad de su hogar.

Quinta:

El hecho de que se esté volviendo a la normalidad pre pandemia, con el retorno de los trabajadores al centro laboral, se debe permitir que el trabajo, aunque sea de manera parcial, pueda efectuar labores remotas, considerando que en los juzgados las interrupciones en el trabajo pueden ser frecuentes, ya que un ambiente de aislamiento permite una mejor concentración en el trabajo, a cargo de dar cuenta de lo efectivamente avanzado.

Sexta:

Se debe efectuar una retroalimentación sobre la eficacia y eficiencia del trabajo remoto, para potencializarlo en sus usuarios.

REFERENCIAS

- Aguilar, C. M; Jumpa, S y Martínez, L.L. (2021). *El teletrabajo y su relación con el desempeño laboral* (Tesis de maestría en Administración, ESAN).
<https://repositorio.esan.edu.pe/handle/20.500.12640/2394>
- Ardila, C. O. (2015). *Análisis de impacto del teletrabajo en los resultados de gestión de las organizaciones. Estudio de caso en un área de una organización financiera en Bogotá* (Tesis de maestría, Universidad Militar Nueva Granada de Colombia).
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/14011/TESIS%20TELETRABAJO%2021-05-2015.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Arizaga, F. J; y Jativa, S. C. (2016). *Análisis de la correlación de la evaluación del desempeño laboral por competencias y la evaluación del potencial con información recopilada por una empresa consultora* (Tesis de maestría en Dirección estratégica de Recursos Humanos, Pontificia Universidad Católica del Ecuador).
<http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/11230>
- Calandra, P y Araya, M. (2009). *Conociendo las TIC*. Editor: Marco Macellinestroza.
http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/120281/Calandra_Pedro_Conociendo_los_TIC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Camacho, J. A. (2016). *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del personal técnico en la Central Termoeléctrica Quevedo, año 2015*. (Tesis de maestría, Universidad Técnica Estatal de Quevedo).
<https://repositorio.uteg.edu.ec/handle/43000/1808>

Castro, C. (2021). *Colombia inicia las primeras regulaciones del trabajo remoto*. Lexology. Colombia

<https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=30e8e679-85af-4fb4-bb99-90443489d811>

Conceptos. (s.f). *Laptop*. Concepto y Definición. Recuperado el 30 de noviembre de 2021. <https://conceptodefinicion.de/laptop/>

Consumoteca. (s.f). *Teléfono celular*. Consumoteca. Com. Recuperado el 30 de noviembre de 2021. <https://www.consumoteca.com/electronica/telefono-movil/>

Congreso de la República (1984). Código Civil. Diario Oficial el peruano.

Cornejo, J (2020, 11 de abril). *Resolución Corrida N° 000004-2020-CE-PJ*. Poder Judicial.

<https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/b0c0f0804de5c7fbbb9bbf34164ddd45/RESOLUCION+CORRIDA-000004-2020-CE.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=b0c0f0804de5c7fbbb9bbf34164ddd45>

Chiavenato, I. (2019). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones* (10. ° ed.). México, D.F.: McGraw-Hill Interamericana Editores.

Definición (s.f). *Accesibilidad*. Definición. de. Recuperado el 30 de noviembre de 2021. <https://definicion.de/accesibilidad/>

Derecho Laboral. (s.f.). Subordinación. En Diccionario de Derecho Laboral. Recuperado: el 25 de noviembre de 2021, de <http://universojus.com/definicion/trabajo-subordinado>

Dessler, G y Varela, R. (2011). *Administración de recursos humanos. Enfoque latinoamericano*. México, PEARSON EDUCACIÓN.

Economipedia (s.f). *Correo electrónico*. En Diccionario Economipedia. Recuperado el 30 de noviembre de 2021. <https://economipedia.com/definiciones/correo-electronico.html>

Economipedia (s.f). *Eficiencia laboral*. En Diccionario Economipedia. Recuperado el 30 de noviembre de 2021. <https://economipedia.com/?s=EFICIENCIA>

Economipedia (s.f). *Eficacia*. En Diccionario Economipedia. Recuperado el 30 de noviembre de 2021. <https://economipedia.com/definiciones/eficacia.html>

Economipedia (s.f). *Productividad*. En Diccionario Economipedia. Recuperado el 30 de noviembre de 2021. [https://economipedia.com/definiciones/productividad.html#:~:text=La%20productividad%20es%20una%20medida,etc\)%20durante%20un%20periodo%20determinado.&text=La%20respuesta%20bien%20podr%C3%ADa%20ser,25%20unidades%20por%20hora%20trabajada](https://economipedia.com/definiciones/productividad.html#:~:text=La%20productividad%20es%20una%20medida,etc)%20durante%20un%20periodo%20determinado.&text=La%20respuesta%20bien%20podr%C3%ADa%20ser,25%20unidades%20por%20hora%20trabajada)

Economipedia (s.f). *Mobiliario*. En diccionario Economipedia. Recuperado el 30 de noviembre de 2021. <https://economipedia.com/definiciones/mobiliario.html>

Economipedia (s.f). *Trabajo en equipo*. En diccionario Economipedia. Recuperado el 30 de noviembre de 2021. <https://economipedia.com/?s=TRABAJO+EN+EQUIPO>

Economipedia (s.f). *Mediana plazo*. En diccionario Economipedia. Recuperado el 30 de noviembre de 2021. <https://economipedia.com/definiciones/horizonte-de-medio-plazo.html>

Economipedia (s.f). *Largo plazo*. En diccionario Economipedia. Recuperado el 30 de noviembre de 2021. <https://economipedia.com/?s=HORIZONTE+DE+LARGO+PLAZO>

e-ABC. Learning. (2021). *Video conferencia*. En e-ABC LEARNING. Recuperado: el 25 de noviembre de 2021, de <https://www.e-abclearning.com/queesvideoconferencia/>

Empresas (s.f). *Valoración del trabajo*. EmpresasCamaltec. Recuperado el 1 de diciembre de 2021. <https://empresas.camaltec.es/valoracion-de-un-trabajo-realizado/>

Fernández, J. C.C. A. (2021). *Influencia del trabajo remoto en el desempeño laboral del personal administrativo de una empresa distribuidora de Chiclayo durante la pandemia Sars-Cov2*(Tesis de maestría en Gestión del Talento Humano, Universidad César Vallejo, Perú). https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56524/Fernandez_BJCCA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

García, J.M. (s.f). *El proceso de capacitación, sus etapas e implementación para mejorar el desempeño del recurso humano en las organizaciones*. <https://www.eumed.net/ce/2011b/jmgl.pdf>

Gympass. (s.f). *¿Qué es calidad de vida en el trabajo y cómo lograrla?* [Mensaje en un blog]. Recuperado de: <https://blog.gympass.com/es-mx/calidad-de-vida-en-el-trabajo/>

Google Diccionario (s.f). *Espacio físico*. En Google diccionario. Recuperado: el 30 de noviembre de 2021, <https://www.google.com/search?q=Espacio+f%C3%ADsico+seg%C3%BAAn+autores&sa=X&ved=2ahUKEwiBgKmmiOn0AhVXI7kGHeA1Bgk4ChDVAnoE>

[CA8QAQ&biw=966&bih=699&dpr=1](https://www.google.com/search?q=TIEMPO+DE+DURACION&oq=TIEMPO+DE+DURACION&aqs=chrome..69i57j0i512l9.3192j1j15&sourceid=chrome&ie=UTF-8)

Google Diccionario. (s.f). *Tiempo de duración*. En Google diccionario. Recuperado: el 30 de noviembre de 2021.

<https://www.google.com/search?q=TIEMPO+DE+DURACION&oq=TIEMPO+DE+DURACION&aqs=chrome..69i57j0i512l9.3192j1j15&sourceid=chrome&ie=UTF-8>

GS1 Perú. (2019). *El teletrabajo mejora en 30% la productividad laboral*. En *Newsletter*. Recuperado: el 25 de mayo de 2020, de <https://gs1pe.org/gs1-newsletter/content/el-teletrabajo-mejora-en-30-la-productividad-labora>

Hernández, J. A; Gallarzo, M y Espinoza, M. J. (2011). *Desarrollo organizacional*. (1.a ed.). México, PEARSON EDUCACIÓN.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6.a ed.). México: Mc Graw Hill.

Ley 30036 de 2013. *Ley que regula el teletrabajo*. 5 de junio de 2013. D.O.P. N° 496509. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremoque-aprueba-el-reglamento-de-la-ley-n-30036-decreto-supremo-n-009-2015-tr-1307067-3/>

Llamosa, A. (2015). *Relaciones laborales y nuevas tecnologías de la información y de la comunicación*. Madrid: DYKINSON, S.L. https://books.google.com.pe/books?id=jeG7CwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=teletrabajo&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwid85nG_aDpAhUkZN8KHV_OJA744RhDoAQg-MAM#v=onepage&q=teletrabajo&f=false

Mac Rae, I & Sawatsky. R. (2020). *Trabajo remoto: Personalidad y rendimiento*

[Webinar].

<https://mxintegralmc.com/proyectos/Thomas/webinar/Ian+MacRae+Remote+Working+Whitepaper.en.es.pdf>

Ministerio de Trabajo y promoción del Empleo. (29 de abril de 2020). MTPE atiende más de 3000 solicitudes en material laboral a través de sus 19 servicios que Brinda en línea.

https://www.gob.pe/qu/institucion/mtpe/noticias/142119-__mtpe-atiende-mas-de-3-000-solicitudes-en-material-laboral-a-traves-desus-19-servicios-que-brinda-en-line

Numdea. (s.f). *Corto plazo*. NumdeaByFlee. Recuperado el 30 de noviembre de 2021. <https://numdea.com/corto-plazo.html>

Organización Internacional del Trabajo. (2011). *Manual de buenas prácticas en teletrabajo*. (1ra. Ed.). Buenos Aires, Argentina: Oficina Internacional del Trabajo.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_bai_pub_143.pdf

Plataforma de servicio al ciudadano (29 de abril de 2020). *MTPE atiende más de 3000 solicitudes en material laboral a través de sus 19 servicios que Brinda en línea*. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

<https://www.gob.pe/qu/institucion/mtpe/noticias/142119-mtpe-atiende-mas-de-3-000-solicitudes-en-material-laboral-a-traves-de-sus-19-servicios-que-brinda-en-linea>

Que significado. (s.f). Relaciones interpersonales. Que significado. Recuperado: el 25 de noviembre de 2021, <https://quesignificado.com/relaciones-interpersonales/>

Radio Nacional on line (26 de setiembre de 2016). *MTPE implementa modalidad del teletrabajo en Lambayeque*.
<https://www.radionacional.com.pe/informa/nacional/mtpe-implementa-modalidad-del-teletrabajo-en-lambayeque>

Real Academia Española. (s.f.). *Conocimiento*. En Diccionario de la lengua española. Recuperado: el 25 de noviembre de 2021, <https://dle.rae.es/conocimiento>

Real Academia Española. (s.f.). *Habilidades*. En Diccionario de la lengua española. Recuperado: el 25 de noviembre de 2021, <https://dle.rae.es/habilidad?m=form>

Real Academia Española. (s.f.). *Órdenes*. En Diccionario de la lengua española. Recuperado: el 25 de noviembre de 2021, de <https://dle.rae.es/orden>

Real Academia Española. (s.f.). *Directrices*. En Diccionario de la lengua española. Recuperado: el 25 de noviembre de 2021, <https://dle.rae.es/directivo#Dr0oRwT>

Real Academia Española. (s.f.). *Internet*. En Diccionario de la lengua española. Recuperado: el 25 de noviembre de 2021, <https://dle.rae.es/internet?m=form>

Real Academia Española. (s.f.). *Competencia*. En Diccionario de la lengua española. Recuperado: el 25 de noviembre de 2021, <https://dle.rae.es/competencia?m=form>

Real Academia Española. (s.f.). *Iniciativa*. En Diccionario de la lengua española. Recuperado: el 25 de noviembre de 2021, <https://dle.rae.es/iniciativo#LcMBTa2>

Real Academia Española. (s.f.). *Requerimiento*. En Diccionario de la lengua española. Recuperado: el 25 de noviembre de 2021, <https://dle.rae.es/requerimiento?m=form>

Real Academia Española. (s.f.). *Presencial*. En Diccionario de la lengua española. Recuperado: el 25 de noviembre de 2021, <https://dle.rae.es/presencial>

Real Academia Española. (s.f.). *Responsabilidad*. En Diccionario de la lengua española. Recuperado: el 25 de noviembre de 2021, <https://dle.rae.es/responsabilidad?m=form>

Real Academia Española. (s.f.). *Subordinación*. En Diccionario de la lengua española. Recuperado: el 25 de noviembre de 2021, <https://dle.rae.es/subordinaci%C3%B3n>

Real Academia Española. (s.f.). *Resultados*. En Diccionario de la lengua española. Recuperado: el 25 de noviembre de 2021, <https://dle.rae.es/resultado?m=form>

Real Academia Española. (s.f.). *Virtual*. En Diccionario de la lengua española. Recuperado: el 29 de noviembre de 2021. <https://dle.rae.es/virtual?m=form>

Real Academia Española. (s.f.). *Costo*. En Diccionario de la lengua española. Recuperado: el 29 de noviembre de 2021. <https://dle.rae.es/costo#B7MbcqN>

Real Academia Española. (s.f.). *Valores*. En Diccionario de la lengua española. Recuperado: el 29 de noviembre de 2021. <https://dle.rae.es/valor#bJeLxWG>

Robbins, S y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. (15ª. ed.). México: Pearson

Rojas, C.J. (2021). *Gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en la Biblioteca Nacional del Perú-2020*(Tesis de maestría en Gestión Pública, Universidad César Vallejo, Perú).

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53992/Rojas_L_CJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Santos, D. V. (2020). *Fundamentos de la comunicación*. México, Red tercer milenio.

http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/comunicacion/Fundamentos_de_comunicacion.pdf

Santamaría, J. C. (2020). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A* (Tesis de maestría en Desarrollo del Talento Humano, Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador).

<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7204/1/T3104-MDTH-Santamaria-Incidencia.pdf>

Sime, S. S. (2020). *Teletrabajo y gestión pública desde la perspectiva del personal del Ministerio de Relaciones Exteriores, 2020* (Tesis de maestría en Gestión Pública, Universidad César Vallejo, Perú).

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/46552>

Stoner, J.A y Freeman. E. (1994). *Administración*. (5ª. ed.). México, D.F.: McGraw-Hill Interamericana Editores.

Torres, C. A. (2020). *Gestión del recurso humano y desempeño laboral de los trabajadores del servicio de urología hospital Policía Nacional del Perú*

Nicasio Sáenz 2019 (Tesis de maestría en Gerencia de Servicios de Salud, Universidad San Martín de Porres, Perú).
https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/6447/torres_pca.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Unión Europea. (2001). *Acuerdo marco sobre teletrabajo*. Lisboa.

<https://www.uned.ac.cr/viplan/images/acuerdo-marco-europeo-sobre-teletrabajo.pdf>

William, B; Werther, Jr y Davis, K. (2008). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las empresas*. (6^{ta}. Ed.). México, McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V.

Zans, A. J. (2017). *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN-Managua en el período 2016*. (Tesis de maestría en Gerencia Empresarial, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua).

<https://repositorio.unan.edu.ni/4744/>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

TABLA

Operacionalización de la variable 1 "Trabajo remoto"

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel y rango
Subordinación	• Comunicación	1,2	Ordinal de tipo Likert [1] "Totalmente desacuerdo"	"Eficiente" [78-97] en
	• Órdenes	3,4		
	• Directivas	5,6		
	• Requerimientos	7,8		
Domicilio	• Espacio físico	9,10	[2] "Desacuerdo"	"Neutro [64-77]"
	• Mobiliario	11,12		
	• Accesibilidad	13,14		
TICs	• Programas	15,16	[3] "Ni en desacuerdo ni de acuerdo"	"Ineficiente"
	• Internet	17,18		
	• Laptop	19,20	[4] "De acuerdo"	[52-63]
	• Teléfono celular	21,22		
	• Video conferencia	23,24		
	• Correo electrónico	25,26		
Capacitación	• Presencial	27	[5] "Muy de acuerdo"	
	• Virtual	28		
	• Costo	29		
	• Tiempo de duración	30		

TABLA

Operacionalización de la variable 2 “Desempeño laboral”

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel y rango
Productividad	<ul style="list-style-type: none"> • Calidad de trabajo • Eficiencia laboral • Eficacia • Valoración del trabajo 	1,2	Ordinal de tipo Likert [1] “Totalmente desacuerdo” [2] “Desacuerdo” [3] “Ni en desacuerdo ni de acuerdo” [4] “De acuerdo” [5] “Muy de acuerdo”	“Eficiente” [78-97]
		3,4		en
		5,6		“Neutro” [64-77]”
		7,8		
Competencia	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento • Iniciativa • Habilidades 	9,10		“Ineficiente” [52-63]
		11,12		
		13,14		
Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación • Valores • Responsabilidad • Subordinación • Trabajo en equipo 	15,16		
		17,18		
		19,20		
		21,22		
		23,24		
Resultados	<ul style="list-style-type: none"> • Corto plazo • Mediano plazo • Largo plazo 	25,26		
		27,28		
		29,30		

Nombre del instrumento: Cuestionario sobre Trabajo Remoto

Año:2021

Tipo de instrumento: Cuestionario

Objetivo: Medir el grado relación del trabajo remoto y el desempeño laboral.

Población: Trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Lima.

Número de ítem: 20 ítems.

Aplicación: Encuesta virtual y/o física.

Tiempo de administración: 30 minutos.

Normas de aplicación: El colaborador seleccionará cada ítem, según crea conveniente.

Escala:[1] "Totalmente en desacuerdo", [2] "En desacuerdo", [3] "Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo", [4] "De acuerdo", [5] "Totalmente de acuerdo".

Anexo 2: cuestionario de la variable 1

PRIMERA VARIABLE TRABAJO REMOTO					
1. DIMENSIÓN: SUBORDINACIÓN.					Escala
INDICADOR: COMUNICACIÓN					1 2 3 4 5
1	Hay una buena comunicación entre el empleador y los trabajadores.				
2	Los canales de comunicación son los adecuados cuando se trata de comunicar algún aviso a los trabajadores.				
INDICADOR: ÓRDENES.					1 2 3 4 5
3	Las órdenes emitidas por el empleador son claras y directas.				
INDICADOR: DIRECTIVAS.					1 2 3 4 5
4	Las directivas implementadas para la realización del trabajo remoto se cumplen de manera oportuna.				
INDICADOR: REQUERIMIENTOS					1 2 3 4 5

5	Los requerimientos solicitados por el empleador son atendidos de manera oportuna.					
DIMENSIÓN: DOMICILIO.		1	2	3	4	5
INDICADOR: ESPACIO FÍSICO						
6	Cuenta el trabajador con un espacio físico cómodo para poder realizar su trabajo remoto.					
INDICADOR: MOBILIARIO						
7	El empleador ha amoblado la oficina del domicilio donde se realiza el trabajo remoto.					
8	El trabajador cuenta con el mobiliario adecuado para poder realizar el trabajo remoto.					
INDICADOR: ACCESIBILIDAD.		1	2	3	4	5
9	El trabajador tiene acceso a un buen equipo de cómputo para poder realizar su labor.					
3. DIMENSIÓN: TICs.						
INDICADOR: PROGRAMAS.		1	2	3	4	5
10	El empleador ha dotado al trabajador de los programas indispensables para que pueda realizar el trabajo remoto.					
INDICADOR: INTERNET.		1	2	3	4	5
11	Las Instituciones Públicas deben contar con un buen servicio de internet para realizar sus trabajos de manera eficaz.					
12	Las Instituciones Públicas deben contar con una oficina de OTI para poder absolver los problemas relacionados a la red informática.					
INDICADOR: LAPTOP.						
13	Cuenta el trabajador con una Laptop para poder realizar sus labores.					
INDICADOR: TELÉFONO CELULAR.						
14	Cuenta usted con un teléfono celular para poder realizar su trabajo remoto					

.					
INDICADOR: VIDEO CONFERENCIA					
1 5 .	Las video conferencias es la manera más efectiva de comunicación simultánea y en tiempo real para las audiencias en la CSJL.				
INDICADOR: CORREO ELECTRÓNICO.					
1 6 .	Es el correo electrónico un medio idóneo para poder complementar su trabajo				
1 7 .	La institución donde usted labora le ha proporcionado un correo electrónico institucional.				
DIMENSIÓN: CAPACITACIÓN					
INDICADOR: PRESENCIAL					
1 8 .	Las capacitaciones presenciales son más enriquecedoras que las virtuales.				
INDICADOR: VIRTUAL					
INDICADOR: COSTO					
1 9	Los costos de las capacitaciones deben ser asumidos por el empleador.				
INDICADOR: TIEMPO DE DURACIÓN					
2 0	Las capacitaciones cuanto más tiempo de duración tengan son mejores.				

Nombre del instrumento: Cuestionario sobre Desempeño Laboral

Año:2021

Tipo de instrumento: Cuestionario

Objetivo: Medir el grado relación del trabajo remoto y el desempeñolaboral.

Población: Trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Lima.

Número de ítem: 20 ítems.

Aplicación: Encuesta virtual y/o física.

Tiempo de administración: 30 minutos.

Normas de aplicación: El colaborador seleccionará cada ítem, según crea conveniente.

Escala: [1] "Totalmente en desacuerdo", [2] "En desacuerdo", [3] "Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo", [4] "De acuerdo", [5] "Totalmente de acuerdo".

Anexo 2: cuestionario de la variable 2

SEGUNDA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL						
2. DIMENSIÓN: PRODUCTIVIDAD.		Escala				
INDICADOR: CALIDAD DE TRABAJO		1	2	3	4	5
1.	Se toma en cuenta la calidad del trabajo presentado por el personal					
INDICADOR: EFICIENCIA LABORAL.		1	2	3	4	5
3.	La eficiencia laboral está ligada al buen uso de los recursos.					
INDICADOR: EFICACIA.		1	2	3	4	5
5.	Los trabajadores cumplen con los objetivos trazados en el tiempo estimado.					
INDICADOR: VALORACIÓN DEL TRABAJO.		1	2	3	4	5
7.	Se valora el trabajo realizado por el personal.					
DIMENSIÓN: COMPETENCIA.		1	2	3	4	5
INDICADOR: CONOCIMIENTO.						
9.	El empleador tiene pleno conocimiento de la labor que realizan sus trabajadores.					
10.	Los trabajadores tienen pleno conocimiento de la labor a desempeñar.					
INDICADOR: INICIATIVA.						
11.	Todos los trabajadores son proactivos y están enfocados en conseguir los objetivos trazados.					
12.	Los trabajadores son proactivos y tienen interés en alcanzar las metas propuestas.					

INDICADOR: HABILIDADES.		1	2	3	4	5
13.	La selección del personal de trabajo está delimitada de acuerdo a sus conocimientos y capacidades.					
4. DIMENSIÓN: RELACIONES INTERPERSONALES.						
INDICADOR: COMUNICACIÓN.		1	2	3	4	5
15.	Hay comunicación entre el empleador y sus trabajadores					
INDICADOR: VALORES.		1	2	3	4	5
19.	Los trabajadores están comprometidos con los valores institucionales.					
20.	Los trabajadores están comprometidos con la misión y visión de la institución donde laboran.					
INDICADOR: RESPONSABILIDAD.						
21.	Los trabajadores realizan sus labores en el horario estipulado.					
INDICADOR: SUBORDINACIÓN.						
22.	Los trabajadores acatan órdenes de un superior.					
INDICADOR: TRABAJO EN EQUIPO.						
23.	Se realiza trabajo en equipo en el centro laboral.					
24.	Hay una buena motivación para realizar trabajo en equipo.					
DIMENSIÓN: RESULTADOS.						
INDICADOR: CORTO PLAZO.						
25.	En la institución donde labora como parte de su gestión se deben establecer objetivos a corto plazo.					
26.	En la institución donde labora como parte de su gestión se deben establecer metas a corto plazo.					
INDICADOR: MEDIANO PLAZO.						
27.	Las instituciones públicas como parte de la planificación estratégica tienen metas a mediano plazo.					
INDICADOR: LARGO PLAZO.						
29.	El empleador tiene establecido conseguir metas y					

	objetivos a largo plazo.						
--	--------------------------	--	--	--	--	--	--

Anexo 3: Matriz de consistencia

TABLA

Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
Problema general: ¿De qué manera se relaciona el trabajo remoto y el desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia de Lima-2021?	Objetivo general: Determinar de qué medida se relaciona el trabajo remoto y el desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia de Lima-2021	Hipótesis general: El trabajo remoto se relaciona con el desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia de Lima-2021	Variable 1: Trabajo remoto.			
			Dimensiones	Indicadores / ítems	Escala de valores	Rango
			Subordinación	Comunicación (1,2) Órdenes (3,4) Directivas (5,6) Requerimientos (7,8)	Ordinal de tipo Likert [1] “Totalmente en desacuerdo”	“Eficiente” [78-97]
Problemas específicos: ¿De qué manera se relaciona el trabajo subordinado y el desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia de Lima-2021?	Objetivos específicos: Analizar de qué manera se relaciona el trabajo subordinado y el desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia de Lima-2021	Hipótesis específicas: el trabajo subordinado se relaciona con el desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia de Lima-2021	Domicilio	Espacio físico (9,10) Mobiliario (11,12) Accesibilidad (13,14)	[2] “Desacuerdo”	Neutro [64-77]
			TICs	Programas (15,16) Internet (17,18) Laptop (19,20) Teléfono celular (21,22) Video conferencia (23,24) Correo electrónico (25,26)	[3] “Ni en desacuerdo ni de acuerdo” [4] “De acuerdo” [5] “Muy de acuerdo”	Ineficiente [52-63]
¿De qué manera se relaciona el domicilio y el desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia de Lima-2021?	Explicar en qué medida se relaciona el domicilio y el desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia de Lima-2021	el domicilio se relaciona con el desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia de Lima-2021				
¿De qué se relacionan las TICs y el desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia de Lima-2021?	Identificar en qué medida se relacionan las TICs y el desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia de Lima-2021	las TICs se relacionan con el desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia de Lima-2021	Capacitación	Presencial (27) Virtual (28) Costo (29) Tiempo de duración (30)		
¿De qué manera se relacionan la capacitación y el desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia de Lima-2021?	Analizar en qué medida se relaciona la capacitación y el desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia de Lima-2021.	la capacitación se relaciona con el desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia de Lima-2021				

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	
			Variable 2: Desempeño laboral	
			Dimensiones	Indicadores/items
				Escala de valores
				Rango
			Productividad	Calidad de trabajo (1,2) Eficiencia laboral (3,4) Eficacia (5,6) Valoración del trabajo (7,8)
				Ordinal de tipo Likert
				[1]
				“Totalmente en desacuerdo”
				[2]
				“Desacuerdo”
				[3]
				“Ni en desacuerdo ni de acuerdo”
				[4]
				“De acuerdo”
				[5]
				“Muy de acuerdo”
			Competencia	Conocimiento (9,10) Iniciativa (11,12) Habilidades (13,14)
			Relaciones interpersonales	Comunicación (15,16) Valores (17,18) Responsabilidad (19,20) Subordinación (21,22) Trabajo en equipo (23,24)
			Resultados	Corto plazo (25,26) Mediano plazo (27,28) Largo plazo (29,30)
				“Eficiente” [78-97]
				Neutro [64-77]
				Ineficiente [52-63]

Tipo de Diseño	Técnicas e instrumento	Estadísticas	Población y Muestra
<p>El diseño que adopta el tema de investigación es no experimental, donde el investigador no manipulará deliberadamente la variable que se está estudiando. Son estudios donde el investigador no alterará la variable de manera intencional; para ver como repercute sobre la otra variable (Hernández, Fernández y Baptista, 2014a, p.152).</p> <p>La presente investigación es de alcance Descriptivo correlacional, tiene por finalidad medir el grado de asociación o correlación entre la primera variable y la segunda variable. Es decir, se persigue poder demostrar la relación existente entre las variables (Valderrama, 2017b, p. 179).</p>	<p>En la presente investigación se va emplear las técnicas de encuestas y la observación de datos, siendo el Cuestionario tipo LIKERT, el cual recopilará datos mediante el instrumento del cuestionario diseñado por el investigador, por tanto, también se utilizará el análisis documental de libros y normas que serán utilizadas como fuentes secundarias, fichas bibliográficas, fichas electrónicas (Hernández et al, 2014, p. 217).</p>	<p>Fase descriptiva: En el presente estudio se procesaron los datos que se obtuvieron en la encuesta aplicada a la muestra de 100 trabajadores, los resultados luego se procesaron en el programa de Microsoft Excel y posteriormente se utilizará el Programa estadístico SPSS 26, en la cual se realizó la prueba de confiabilidad a través del Alfa de Cronbach, el análisis de frecuencia y las tablas cruzadas.</p> <p>Fase inferencial:</p>	<p>Hernández et al. (2014) estará definida como aquel conjunto de personas que tienen uno o diversas cosas en común, los cuales se desarrollan en un determinado espacio, sin embargo, se encuentran en constante movimiento. Por tanto, la población será delimitada para ser estudiada y sobre la cual se intenta pluralizar resultados. La población será el personal de la Corte Superior de Justicia de Lima. (p. 174).</p> <p>POBLACIÓN:3400 TRABAJADORES DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA</p> <p>MUESTRA: 48 trabajadores de los Juzgados Civiles de la Corte Superior de Justicia de Lima.</p>

Anexo 4

Cuestionario de la variable 1 "Trabajo remoto"

Sujeto	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 10	P 11	P 12	P 13	P 14	P 15	P 16	P 17	P 18	P 19	P 20
Sujeto 1	3	4	4	4	3	4	1	4	4	1	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5
Sujeto 2	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
Sujeto 3	4	5	4	5	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4
Sujeto 4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	4	2	2	2	2	4	4	3	4
Sujeto 5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Sujeto 6	3	3	2	4	4	2	2	2	1	1	5	5	2	2	2	3	3	4	5	3
Sujeto 7	5	5	5	5	5	3	5	5	1	1	5	5	1	3	3	5	5	5	5	5
Sujeto 8	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	5	4	1	2	3	2	4	4	5	4
Sujeto 9	2	3	2	4	4	1	1	3	2	3	5	5	4	4	3	4	4	3	5	3
Sujeto 10	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	2	3	3	4
Sujeto 11	4	5	4	4	4	3	3	3	3	3	5	5	3	3	4	5	4	5	4	5
Sujeto 12	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4

Cuestionario de la variable 2 “Desempeño laboral”

Sujeto	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 10	P 11	P 12	P 13	P 14	P 15	P 16	P 17	P 18	P 19	P 20
Sujeto 1	3	5	3	3	3	4	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	5	5	3	4
Sujeto 2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Sujeto 3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Sujeto 4	2	4	2	3	2	4	4	4	3	2	4	4	2	4	3	2	4	4	3	4
Sujeto 5	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Sujeto 6	4	5	3	3	4	3	2	2	1	3	3	3	1	4	3	2	5	5	3	4
Sujeto 7	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Sujeto 8	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4
Sujeto 9	3	4	2	1	1	4	4	4	3	3	3	4	1	4	3	3	4	4	4	4
Sujeto 10	2	2	3	2	2	2	4	4	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2
Sujeto 11	4	5	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4
Sujeto 12	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	3	4

Sujeto 27	2	4	3	2	3	4	4	4	2	3	4	3	3	4	3	3	4	4	2	2
Sujeto 28	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Sujeto 29	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4
Sujeto 30	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	3	5	5	5	4	4	4	1
Sujeto 31	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
Sujeto 32	4	4	3	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
Sujeto 33	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
Sujeto 34	4	4	3	4	2	5	3	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	3	2
Sujeto 35	4	5	2	3	2	3	2	3	1	2	2	2	2	4	3	3	5	5	3	4
Sujeto 36	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
Sujeto 37	5	3	3	5	3	4	3	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
Sujeto 38	4	4	4	5	5	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Sujeto 39	2	5	3	1	1	3	5	5	3	3	4	4	3	3	3	3	5	5	4	3
Sujeto 40	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5

Sujeto 41	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5
Sujeto 42	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Sujeto 43	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Sujeto 44	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3
Sujeto 45	3	4	4	3	5	5	3	3	3	5	4	4	4	4	3	3	5	5	4	4
Sujeto 46	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	5	5	5	5	5	3
Sujeto 47	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
Sujeto 48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Sujeto 49	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5
Sujeto 50	1	4	5	3	1	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	2	4	5

Anexo5. Carta de presentación y respuesta

POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

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

Lima SJL, 20 de octubre del 2021

N° Carta P.301 – 2021-II EPG – UCV LE

22222-1

SEÑOR(A)

Dr. José Wilfredo Díaz Vallejos
Presidente
De la Corte Superior de Justicia de Lima.



Asunto: Carta de Presentación del estudiante VALERA MÁLAGA JUAN CARLOS

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a VALERA MÁLAGA JUAN CARLOS, identificado(a) con DNI N.°09160240 y código de matrícula N° 6500061320; estudiante del Programa de DOCTORADO EN GESTIÓN PÚBLICA quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

EL TRABAJO REMOTO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS JUZGADOS CIVILES, LIMA 2021.

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,


Dr. Raúl Delgado Arenas
JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO
FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE

Cc. Interesado,
Administrativo (KJGL)



Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Lima

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

Lima, 05 de Noviembre del 2021



Firma Digital

Firmado digitalmente por:
WILLIAM Jose Wilfredo
2010961216 soft
Cargo: Presidente De La
Instancia: Soy el autor del
Fecha: 05/11/2021 15:34

PROVEIDO N° 000743-2021-P-CSJLI-PJ

DADO CUENTA la carta P. 301-2021-II EPG –UCV LE presentada por el Jefe de la Unidad de Postgrado de la Universidad César Vallejo; y,

ATENDIENDO:

A través del documento que se da cuenta, el recurrente **presenta** al señor Juan Carlos Valera Málaga, estudiante del programa de doctorado en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, quien se encuentra desarrollando la tesis: "El Trabajo Remoto y el desempeño laboral en los juzgados civiles, Lima 2021"; por lo que **solicita** que se facilite el acceso del citado estudiante a esta Corte Superior a fin que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Teniendo en cuenta que lo solicitado persigue un fin académico, resulta menester que se brinde las facilidades del caso al mencionado estudiante para el desarrollo de las entrevistas y/o encuestas que pretende realizar. Por tanto;

SE DISPONE:

TÉNGASE PRESENTE el documento que se da cuenta y **REMITASE** el mismo al Gerente de Administración Distrital a fin que facilite al citado estudiante el acceso pertinente para el desarrollo de las entrevistas y/o encuestas que pretende realizar, quedando a potestad de los Jueces, funcionarios o servidores –según sea el caso- la autorización respectiva para la absolución de la entrevista y/o encuesta a realizar.

Anexo6:Validación de expertos

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Trabajo Remoto

N.º	DIMENSIONES / Items	Pertinencia		Relevancia		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Subordinación.								
1	Hay una buena comunicación entre el empleador y los trabajadores.	X		X		X		
2	Los canales de comunicación son los adecuados cuando se trata de comunicar algún aviso a los trabajadores.	X		X		X		
3	Las órdenes recibidas siempre son las más idóneas.	X		X		X		
4	Las órdenes emitidas por el empleador son claras y directas.	X		X		X		
5	Las directivas implementadas para la realización del trabajo remoto se cumplen de manera oportuna.	X		X		X		
6	Las directivas que implementan el trabajo remoto son las más idóneas.	X		X		X		
7	Los requerimientos solicitados por el empleador son atendidos de manera oportuna.	X		X		X		
8	El trabajador lleva un control de todos los requerimientos solicitados.		X	X		X		



Dimensión 2: Domicilio.							
9	Cuenta el trabajador con un espacio físico cómodo para poder realizar su trabajo remoto.	X		X		X	
10	El empleador ha contribuido económicamente para la implementación del espacio físico.		X	X		X	
11	El empleador ha amoblado la oficina del domicilio donde se realiza el trabajo remoto.		X	X		X	
12	El trabajador cuenta con el mobiliario adecuado para poder realizar el trabajo remoto.	X		X		X	
13	El empleador ha previsto la accesibilidad de todos los programas para que el trabajador pueda realizar su trabajo.		X	X		X	
14	El trabajador tiene acceso a un buen equipo de cómputo para poder realizar su labor.	X		X		X	
Dimensión 3: TICs.							
15	El empleador ha dotado al trabajador de los programas indispensables para que pueda realizar el trabajo remoto.		X	X		X	
16	Los programas instalados son los más idóneos para que el trabajador pueda realizar su labor.		X	X		X	
17	Las Instituciones Públicas deben contar con un buen servicio de internet para realizar sus trabajos de manera eficaz.	X		X		X	
18	Las Instituciones Públicas deben contar con una oficina de OTI para poder absolver los problemas relacionados a la red informática.	X		X		X	
19	El empleador le ha asignado una Laptop para que pueda realizar su jornada laboral.		X	X		X	
20	Cuenta el trabajador con una Laptop para poder realizar sus labores.	X		X		X	
21	El empleador le ha entregado un teléfono celular como herramienta de trabajo.		X	X		X	
22	Cuenta usted con un teléfono celular para poder realizar su trabajo remoto	X		X		X	

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

23	Se realiza trabajo en equipo en el centro laboral.	x		x		x	
24	Hay una buena motivación para realizar trabajo en equipo.	x		x		x	
Dimensión 4: Resultados							
25	En la institución donde labora como parte de su gestión se deben establecer objetivos a corto plazo.	x		x		x	
26	En la institución donde labora como parte de su gestión se deben establecer metas a corto plazo.	x		x		x	
27	Las instituciones públicas como parte de la planificación estratégica tienen metas a mediano plazo.	x		x		x	
28	Para el empleador obtener metas a mediano plazo es indicativo de éxito.	x		x		x	
29	El empleador tiene establecido conseguir metas y objetivos a largo plazo	x		x		x	
30	Los resultados conseguidos a largo plazo son un indicador de fracaso.		x	x		x	

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dra. Mg: Rita Cecilia Gastañadui Ramirez DNIN°07560968

Especialidad del validador: Jueza Titular Especializado Civil

Lima, 04denoviembre del 2021



 Firma del Experto Informante.
 Especialidad: Jueza Titular Especializado Civil

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Desempeño Laboral

N.º	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Productividad.								
1	Los trabajos presentados por el personal son de calidad.	X		X		X		
2	Los trabajos realizados por el personal son presentados de manera oportuna.	X		X		X		
3	La eficiencia laboral está ligada al buen uso de los recursos.	X		X		X		
4	El mal uso de los recursos va a afectar los resultados de la eficiencia laboral.	X		X		X		
5	Los trabajadores cumplen con los objetivos trazados en el tiempo estimado.	X		X		X		
6	Los trabajadores cumplen con los objetivos trazados en el tiempo estimado.	X		X		X		
7	Percibe usted que su trabajo es valorado por su empleador.		X		X		X	
8	Su trabajo es valorado por su empleador.		X		X		X	



Dimensión 2: Domicilio.							
9	Cuenta el trabajador con un espacio físico cómodo para poder realizar su trabajo remoto.	X		X		X	
10	El empleador ha contribuido económicamente para la implementación del espacio físico.		X		X		X
11	El empleador ha amoblado la oficina del domicilio donde se realiza el trabajo remoto.		X		X		X
12	El trabajador cuenta con el mobiliario adecuado para poder realizar el trabajo remoto.	X		X		X	
13	El empleador ha previsto la accesibilidad de todos los programas para que el trabajador pueda realizar su trabajo.	X		X		X	
14	El trabajador tiene acceso a un buen equipo de cómputo para poder realizar su labor.	X		X		X	
Dimensión 3: TICs.							
15	El empleador ha dotado al trabajador de los programas indispensables para que pueda realizar el trabajo remoto.	X		X		X	
16	Los programas instalados son los más idóneos para que el trabajador pueda realizar su labor.	X		X		X	
17	Las Instituciones Públicas deben contar con un buen servicio de internet para realizar sus trabajos de manera eficaz.	X		X		X	
18	Las Instituciones Públicas deben contar con una oficina de OTI para poder absolver los problemas relacionados a la red informática.	X		X		X	
19	El empleador le ha asignado una Laptop para que pueda realizar su jornada laboral.		X		X		X
20	Cuenta el trabajador con una Laptop para poder realizar sus labores.	X		X		X	
21	El empleador le ha entregado un teléfono celular como herramienta de trabajo.		X		X		X
22	Cuenta usted con un teléfono celular para poder realizar su trabajo remoto	X		X		X	

23	Las video conferencias es la manera más efectiva de comunicación simultánea y en tiempo real para las audiencias en la CSJL.	X	X	X	
24	Antes de la pandemia del COVID-19 se hacía uso de la video conferencia.		X	X	X
25	Es el correo electrónico un medio idóneo para poder complementar su trabajo.	X	X	X	
26	La institución donde usted labora le ha proporcionado un correo electrónico institucional.	X	X	X	
Dimensión 4: Capacitación					
27	Las capacitaciones presenciales son más enriquecedoras que las virtuales.	X	X	X	
28	Las capacitaciones virtuales son tediosas.	X	X	X	
29	Los costos de las capacitaciones deben ser asumidos por el empleador.	X	X	X	
30	Las capacitaciones cuanto más tiempo de duración tengan son mejores.	X	X	X	

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador.: Dr. Edwin Anibal Pinedo Obb


DNI N° 08686225

Especialidad del validador: Juez Titular Especializado Civil

Lima, 04 de noviembre del 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



Firma del Experto Informante.

PODER JUDICIAL

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Desempeño Laboral

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Productividad.								
1	Los trabajos presentados por el personal son de calidad.	X		X		X		
2	Los trabajos realizados por el personal son presentados de manera oportuna.	X		X		X		
3	La eficiencia laboral está ligada al buen uso de los recursos.	X		X		X		
4	El mal uso de los recursos va a afectar los resultados de la eficiencia laboral.	X		X		X		
5	Los trabajadores cumplen con los objetivos trazados en el tiempo estimado.	X		X		X		
6	Los trabajadores cumplen con los objetivos trazados en el tiempo estimado.	X		X		X		
7	Percibe usted que su trabajo es valorado por su empleador.		X		X		X	

Dimensión 2: Competencia.						
9	El empleador tiene pleno conocimiento de la labor que realizan sus trabajadores.	X	X	X		
10	Los trabajadores tienen pleno conocimiento de la labor a desempeñar.	X	X	X		
11	Todos los trabajadores son proactivos y están enfocados en conseguir los objetivos trazados.	X	X	X		
12	Los trabajadores son proactivos y tienen interés en alcanzar las metas propuestas.	X	X	X		
13	La selección del personal de trabajo está delimitada de acuerdo a sus habilidades.	X	X	X		
14	Tus habilidades son tomadas en cuenta para designarte una determinada función.	X	X	X		
Dimensión 3: Relaciones interpersonales.						
15	Existe una comunicación fluida entre el empleador y sus trabajadores		X	X	X	
16	Existe una buena comunicación entre los trabajadores y los usuarios del servicio.		X	X	X	
17	Los trabajadores están comprometidos con los valores institucionales.	X	X	X		
18	Los trabajadores están comprometidos con la misión y visión de la institución donde laboran.	X	X	X		
19	Los trabajadores realizan sus labores en el horario estipulado.	X	X	X		
20	El empleador sanciona a los trabajadores que no cumplen con su					

	hay una buena motivación para realizar trabajo en equipo.	X		X	X		
Dimensión 4: Resultados							
25	En la institución donde labora como parte de su gestión se deben establecer objetivos a corto plazo.	X		X	X		
26	En la institución donde labora como parte de su gestión se deben establecer metas a corto plazo.	X		X	X		
27	Las instituciones públicas como parte de la planificación estratégica tienen metas a mediano plazo.	X		X	X		
28	Para el empleador obtener metas a mediano plazo es indicativo de éxito.	X		X	X		
29	El empleador tiene establecido conseguir metas y objetivos a largo plazo	X		X	X		
30	Los resultados conseguidos a largo plazo son un indicador de fracaso.		X		X	X	

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador : Dr. Edwin Anibal Pinedo Obb

DNI N° 08686225

Especialidad del validador: Juez Titular Especializado Civil

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo



PODER JUDICIAL

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Trabajo Remoto

N.º	DIMENSIONES/ Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Subordinación.							
1	Hay una buena comunicación entre el empleador y los trabajadores.	X		X			X	
2	Los canales de comunicación son los adecuados cuando se trata de comunicar algún aviso a los trabajadores.	X		X			X	
3	Las órdenes recibidas siempre son las más idóneas.							Subjetivo
4	Las órdenes emitidas por el empleador son claras y directas.	X		X			X	
5	Las directivas implementadas para la realización del trabajo remoto se cumplen de manera oportuna.		X	X			X	
6	Las directivas que implementan el trabajo remoto son las más idóneas.		X	X			X	

9	Cuenta el trabajador con un espacio físico cómodo para poder realizar su trabajo remoto.	X		X		X
10	El empleador ha contribuido económicamente para la implementación del espacio físico.		X		X	X
11	El empleador ha amoblado la oficina del domicilio donde se realiza el trabajo remoto.		X		X	X
12	El trabajador cuenta con el mobiliario adecuado para poder realizar el trabajo remoto.	X		X		X
13	El empleador ha previsto la accesibilidad de todos los programas para que el trabajador pueda realizar su trabajo.		X	X		X
14	El trabajador tiene acceso a un buen equipo de cómputo para poder realizar su labor.	X		X		X
Dimensión 3: TICs.						
15	El empleador ha dotado al trabajador de los programas indispensables para que pueda realizar el trabajo remoto.	X		X		X
16	Los programas instalados son los más idóneos para que el trabajador pueda realizar su labor.	X		X		X
17	Las Instituciones Públicas deben contar con un buen servicio de internet para realizar sus trabajos de manera eficaz.	X		X		X
18	Las Instituciones Públicas deben contar con una oficina de OTI para poder absolver los problemas relacionados a la red informática.	X		X		X
19	El empleador le ha asignado una Laptop para que pueda realizar su jornada laboral.	X		X		X
20						

	simultánea y en tiempo real para las audiencias en la CSJL.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
24	Antes de la pandemia del COVID-19 se hacía uso de la video conferencia.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
25	Es el correo electrónico un medio idóneo para poder complementar su trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
26	La institución donde usted labora le ha proporcionado un correo electrónico institucional.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dimensión 4: Capacitación						
27	Las capacitaciones presenciales son más enriquecedoras que las virtuales.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28	Las capacitaciones virtuales son tediosas.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
29	Los costos de las capacitaciones deben ser asumidos por el empleador.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30	Las capacitaciones cuanto más tiempo de duración tengan son mejores.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Observaciones: Las opciones de respuestas pueden ser inconsistentes (3 ítems para lo mismo) puede confundir el resultado. Al referirse a "empleador" no aplica propiamente a la labor jurisdiccional.

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr.: Víctor Andrés Quinte Pillaca DNI N° 10734460

Especialidad del validador: Juez Titular Especializado Civil

Lima, 04 de noviembre del 2021

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Desempeño Laboral

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Productividad.		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Los trabajos presentados por el personal son de calidad.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	
2	Los trabajos realizados por el personal son presentados de manera oportuna.		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
3	La eficiencia laboral está ligada al buen uso de los recursos.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	
4	El mal uso de los recursos va a afectar los resultados de la eficiencia laboral.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	
5	Los trabajadores cumplen con los objetivos trazados en el tiempo estimado.		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
6	Los trabajadores cumplen con los objetivos trazados en el tiempo estimado.		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
7	Percebe usted que su trabajo es valorado por su empleador							

Dimensión 2: Competencia.							
9	El empleador tiene pleno conocimiento de la labor que realizan sus trabajadores.	X		X			X
10	Los trabajadores tienen pleno conocimiento de la labor a desempeñar.	X			X		X
11	Todos los trabajadores son proactivos y están enfocados en conseguir los objetivos trazados.		X		X		X
12	Los trabajadores son proactivos y tienen interés en alcanzar las metas propuestas.		X		X		X
13	La selección del personal de trabajo está delimitada de acuerdo a sus habilidades.	X			X		X
14	Tus habilidades son tomadas en cuenta para designarte una determinada función.	X			X		X
Dimensión 3: Relaciones interpersonales.							
15	Existe una comunicación fluida entre el empleador y sus trabajadores	X			X		X
16	Existe una buena comunicación entre los trabajadores y los usuarios del servicio.	X			X		X
17	Los trabajadores están comprometidos con los valores institucionales.	X		X			X
18	Los trabajadores están comprometidos con la misión y visión de la institución donde laboran.	X		X			X
19	Los trabajadores realizan sus labores en el horario estipulado.	X		X			X
20	El empleador sanciona a los trabajadores que no cumplen con su labor.	X		X			X

4*	Hay una buena motivación para realizar trabajo en equipo.		X	X			X
Dimensión 4: Resultados							
25	En la institución donde labora como parte de su gestión se deben establecer objetivos a corto plazo.	X		X			X
26	En la institución donde labora como parte de su gestión se deben establecer metas a corto plazo.	X		X		X	
27	Las instituciones públicas como parte de la planificación estratégica tienen metas a mediano plazo.	X			X		X
28	Para el empleador obtener metas a mediano plazo es indicativo de éxito.	X		X			X
29	El empleador tiene establecido conseguir metas y objetivos a largo plazo		X	X			X
30	Los resultados conseguidos a largo plazo son un indicador de fracaso.		X		X		X

Observaciones:

Las preguntas referidas a un "empleador" no se entiende si se refieren a la institución como tal (P. Judicial) o la labor del juez con sus colaboradores. De ser esta última, no corresponde Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [X] No aplicable [] Señalar "empleador".

Apellidos y nombres del juez validador Dr.: Victor Andrés Quinte Pillaca DNI N° 10734460

Especialidad del validador: Juez Titular Especializado Civil