



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

Trabajo remoto y desempeño laboral en los defensores públicos de la
Dirección Distrital Del Santa, 2021

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

AUTOR:

Valles Celiz, Roberto (ORCID: 0000-0002-8747-2793)

ASESOR:

Dr. Florián Plasencia, Roque Wilmar (ORCID: 0000-0002-3475-8325)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

CHIMBOTE - PERÚ

2021

Dedicatoria

A mis hijas Gia Marypaz y Cattaleya Giselle, por ser la razón de mi existencia, las musas de mi inspiración y motivo de superación.

Dedicado a mí esposa, Joanna Gisell, por ser mi compañera de vida y brindarme su constante amor y comprensión.

Para mis padres Nelson y Rene, por su amor abnegado y apoyo incondicional a lo largo de mi vida.

A mí querida abuela Teodosia, por ser mi ángel de la guarda.

Roberto

Agradecimiento

A Dios, porque sin su gracia divina y voluntad nada es posible.

Al personal de la Dirección Distrital de Defensa Pública Del Santa por su colaboración con la presente investigación.

A la Universidad Cesar Vallejo, por ser nuestra alma mater y a los docentes por impartirnos sus conocimientos que hicieron posible la realización de la presente tesis.

El Autor

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice del contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimiento	20
3.6. Método de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	32
VI. CONCLUSIONES	41
VII. RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS	43
ANEXOS	49

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 01. Distribución de la población censal de defensores públicos de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia Del Santa.	17
Tabla 02. Nivel del trabajo remoto en la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia Del Santa, 2021.	22
Tabla 03. Nivel del desempeño laboral en la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia Del Santa, 2021.	24
Tabla 04. Análisis de normalidad de datos	25
Tabla 05. Relación entre los niveles del trabajo remoto y los niveles del desempeño laboral.	27
Tabla 06. Asociación entre los niveles de la asignación del trabajo remoto y el desempeño laboral	28
Tabla 07. Asociación entre los niveles de la supervisión del trabajo remoto y el desempeño laboral	29
Tabla 08. Asociación entre los niveles de la validación del trabajo remoto y el desempeño laboral	30

Índice de figuras

		Pág.
Figura 1	Distribución del nivel del trabajo remoto en la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia Del Santa, según dimensiones.	23
Figura 2	Distribución del nivel de desempeño laboral en la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia Del Santa, según dimensiones.	24
Figura 3	Dispersión de las puntuaciones entre el trabajo remoto y el desempeño laboral	26

RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo general, determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y el desempeño laboral en los Defensores Públicos de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia Del Santa, 2021. El tipo de estudio, según su nivel de alcance es relacional, cuyo diseño de estudio es no experimental, transversal, descriptivo correlacional. Se trabajó con la población censal, constituida por 48 defensores públicos. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta y mediante la aplicación de los instrumentos: Cuestionario de trabajo remoto y Cuestionario de desempeño laboral, se recolectaron datos, que fueron analizados mediante tablas de frecuencias, diagrama de barras, tablas de contingencia y la prueba no paramétrica Rho de Spearman. Entre sus resultados, se determinó que, el trabajo remoto es percibido como eficiente por el 45.8% de los defensores públicos y a la vez el desempeño laboral como medianamente eficiente por el 43.8% de los defensores públicos. Concluyendo, que existe una correlación directa de nivel muy alto ($Rho=0,860$) y significativa ($P\text{-valor } 0,000 < 0,01$) entre el trabajo remoto y el desempeño laboral en los Defensores Públicos de la Dirección Distrital Del Santa, 2021, logrando demostrar la hipótesis propuesta.

Palabras clave: trabajo remoto, desempeño laboral, defensores públicos.

ABSTRACT

The general objective of the study was to determine the relationship between remote work and job performance in the Public Defenders of the District Office of Public Defense and Access to Justice Del Santa, 2021. The type of study, according to their level of scope is relational, whose study design is non-experimental, cross-sectional, descriptive, correlational. We worked with the census population, made up of 48 public defenders. For data collection, the survey technique was used and through the application of the instruments: Remote work questionnaire and Work performance questionnaire, data were collected, which were analyzed using frequency tables, bar diagrams, contingency tables and Spearman's Rho nonparametric test. Among its results, it was determined that remote work is perceived as efficient by 45.8% of public defenders and, at the same time, job performance as moderately efficient by 43.8% of public defenders. Concluding, that there is a direct correlation of a very high level ($Rho = 0.860$) and significant ($P\text{-value } 0.000 < 0.01$) between remote work and job performance in the Public Defenders of the Del Santa District Directorate, 2021, achieving demonstrate the proposed hypothesis.

Keywords: remote work, job performance, public defenders.

I. INTRODUCCIÓN

La pandemia del Covid-19 ha obligado a gran parte de las entidades del mundo a pasar del trabajo presencial al trabajo remoto, para poder seguir brindando sus servicios y prevenir la proliferación de la pandemia, por lo que es necesario conocer cómo se brinda el servicio mientras se trabaja de forma remota y su relación con el desempeño que presentan los defensores públicos que laboran en la entidad pública examinada.

En los países de Latinoamérica, Benavides, et al. (2021) considera que la pandemia de la Covid-19 dejará algunos efectos que se quedarán en la sociedad, inclusive cuando la inmunización alcance a una proporción relevante de los habitantes, y pueda efectuarse un control de su propagación. Uno de estos efectos consiste en la realización de las actividades laborales mediante tele trabajo o trabajo remoto a nivel doméstico. El trabajo remoto desde casa ha sido la respuesta positiva y espontánea al mantenimiento de ciertas actividades monetarias en aquellas profesiones donde la existencia de registros, los TIC (tecnologías de la información y las comunicaciones) lo hicieron posible. Actualmente, el trabajo remoto permite atenuar el riesgo económico y social generado por la crisis de salud pública, y por tal motivo se instituyó como una forma de trabajo en las entidades públicas y diversas empresas privadas.

Al respecto se tiene que Buitrago (2020) expresa que, en Colombia, las compañías han advertido la urgencia de variar la modalidad que ofrecen sus servicios, pasando de un entorno presencial a un entorno remoto debido al contexto de la Covid-19, lo cual trajo consigo que los trabajadores tengan que adaptarse a estos nuevos cambios e incorporar capacidades que les permitan desarrollar su trabajo desde casa, para cumplir con las exigencias que les demanda su institución.

En el contexto de Perú, Valencia (2018) expresa que los trabajadores tienen que adaptarse a los nuevos cambios que implica el uso de tecnologías en la modalidad de trabajo remoto e ir mejorando su desempeño laboral; sin embargo, es en las entidades públicas donde se presenta la mayor dificultad para adaptarse a dichos cambios laborales, lo cual evidencia que no todo el personal se encuentra

capacitado y tiene competencia para desempeñar trabajo remoto. Quispe et al. (2021) expresa que en el país los trabajadores han tenido que adaptarse a los nuevos cambios en la modalidad de trabajo, muchos de los trabajadores han tenido dificultad en el uso de herramientas tecnológicas para realizar su labor (pues en ocasiones no se cuentan con los recursos tecnológicos en casa), lo cual trajo como consecuencia que su desempeño laboral baje en gran proporción, más aún si al empleador le resultaba complicado realizar control del personal.

La situación del trabajo remoto masivo para los Defensores Públicos de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia Del Santa, constituye un desafío, incluso para los más experimentados, pues al trabajar desde sus domicilios tienen que agenciarse de la logística (celulares, tablets, PC o laptops) y familiarizarse con herramientas tecnológicas (como mesas de parte virtuales, WhatsApp, Zoom, Google Meet, etc.) y pasar a una forma diferente de organizar el trabajo mediante plataformas digitales, con la finalidad de poder realizar sus funciones diarias. En efecto, se puede apreciar que la necesidad de adaptarse a esta nueva realidad por parte de dichos servidores públicos, constituye una circunstancia que puede repercutir o tener injerencia en la productividad y cumplimiento de las metas institucionales.

Estando a lo expuesto, se tiene la necesidad de conocer las percepciones que presentan los Defensores Públicos de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia Del Santa, sobre la modalidad del trabajo remoto que vienen desarrollando y las condiciones laborales en cuanto a recursos de oficina y equipos tecnológicos que la entidad les brindo para desarrollar su trabajo desde casa. Todo ello, será de gran utilidad para reflejar los puntos positivos y negativos que se evidenciaron durante todo el tiempo que se encontraban laborando de manera remota.

En ese contexto, el presente trabajo busca investigar la relación que existe entre el desempeño laboral de los Defensores Públicos de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia Del Santa y la aplicación del trabajo remoto. Es decir, comprender si el trabajo remoto permite que los defensores públicos cumplan con sus funciones y metas establecidas por su institución (nivel de

desempeño), y a partir del cual plantear algunas sugerencias, y/o planteamientos para mejorar su aplicación en las instituciones públicas, para dar solución a la problemática planteada.

Frente a lo planteado, el problema de investigación se formula de la siguiente manera: ¿Qué relación existe entre el trabajo remoto y el desempeño laboral en los Defensores Públicos de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso de la Justicia Del Santa, 2021?

Referente a las razones que justifican el estudio, se presentaron los siguientes aspectos: Teórico, pues debido a la instauración generalizada del trabajo remoto en las instituciones públicas peruanas a raíz del contexto de la Covid-19 y la necesidad de verificar el desempeño laboral de los empleados públicos en este contexto, resulta trascendente extender y ahondar los fundamentos teóricos de estos temas, haciendo hincapié en la correlación existente entre ambos. Asimismo, las conclusiones obtenidas en la investigación servirán como recursos o fuentes de información para la Gestión del Rendimiento a cargo de SERVIR, y también para la discusión en investigaciones futuras respecto a la existencia o no de una relación directa y significativa entre el trabajo remoto y el desempeño laboral, pues es un tema recién abordado en el ámbito académico a razón de la pandemia.

Práctico, se explica porque una vez adquiridos los resultados de la investigación y establecidas las conclusiones sobre la correlación entre el trabajo remoto y desempeño laboral, contribuirán en forma positiva para que las áreas de Recursos Humanos del Estado puedan tomar decisiones informadas respecto a la aplicación del trabajo en las entidades públicas, lo que se reflejará en la mejora del desempeño del personal y la mejora del rendimiento de la entidad.

Su relevancia social, se manifiesta en virtud que el presente estudio a través de sus fundamentos teóricos, resultados, conclusiones y recomendaciones, proporcionará información relevante para que la Dirección Distrital de la Defensa Pública y Acceso a la Justicia Del Santa e instancias superiores y cualquier otra institución del Estado, implemente una adecuada gestión del trabajo remoto que contribuya al desempeño laboral de sus funcionarios o servidores públicos y generar valor público que beneficie la imagen institucional.

Finalmente, nuestro aspecto metodológico se justifica por cuanto los métodos, los procedimientos, las técnicas e instrumentos que se van utilizar en la investigación sobre el trabajo remoto y el desempeño laboral de los Defensores Públicos de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia Del Santa, demuestran su validez y confiabilidad. Siendo que dichos aspectos metodológicos pueden servir de referencia para otros estudios similares.

Con respecto a los objetivos, se formuló como objetivo general: Determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y el desempeño laboral en los Defensores Públicos de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia Del Santa, 2021. A la vez, se han considerado como objetivos específicos: Describir el nivel de trabajo remoto que se presenta en la entidad. Luego se tiene: Describir el nivel de desempeño laboral que se presenta en la entidad. Por consiguiente: Establecer la relación que existe entre la asignación del trabajo remoto y el desempeño laboral que se presenta en la entidad. Además, se busca: Identificar la relación que existe entre la supervisión del trabajo remoto y el desempeño laboral que se presenta en la entidad. Finalmente se tiene: Determinar la relación que existe entre la validación del trabajo remoto y el desempeño laboral que se presenta en la entidad.

Asimismo, como hipótesis de investigación se tiene:

Hi: Existe una relación directa y significativa entre el trabajo remoto y el desempeño laboral de los Defensores Públicos Penales de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia Del Santa, 2021.

Ho: No existe relación directa y significativa entre el trabajo remoto y el desempeño laboral de los Defensores Públicos Penales de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia Del Santa, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En esta parte del estudio se describen los estudios que presentan una aproximación a lo que se está desarrollando en diferentes contextos, basándose en el contexto internacional a los siguientes:

En el contexto de Colombia, Tapasco y Giraldo (2020) presentaron un artículo que se basó en las posturas administrativas y la incorporación del teletrabajo en las empresas, para ello se basó en los lineamientos que se establecen para desarrollar los estudios cuantitativos, además se consideró no experimental porque no se intervino en el comportamiento de la muestra, logrando concluir: Entre los resultados, afirman que no son los precios de inversión ni los límites tecnológicos los que terminan como barreras primarias; son los asociados al desconocimiento del tema y cuestiones de la gestión administrativa. Existen perfiles directivos marcadamente exclusivos entre los colectivos que emprenden el teletrabajo y las personas que no lo hacen. También existen patrones de afiliación entre su disposición hacia la adopción del teletrabajo y posiciones administrativas positivas. Entre estos, la desconfianza más cercana a esquemas organizativos no tradicionales, la renuencia a negociar la forma de operar y el uso de nuevas herramientas virtuales.

En el país de España se tiene el estudio de Sánchez y Ledesma (2021) desarrollaron un artículo con la denominación que se basa en los efectos del trabajo remoto en el bienestar que presentan los trabajadores, para el desarrollo se propuso aplicar técnicas en instrumentos que permitieron el recojo de datos, aplicando el diseño no experimental, evitando intervenir en el comportamiento de la muestra, logrando concluir: Se determinó que los principales resultados positivos del teletrabajo en el propio trabajo duro de las personas son una mayor productividad, en ausencia de interrupciones; creencia multiplicada de manipular más sobre el control del tiempo y los deportes de trabajo diario, y así sucesivamente. En la evaluación, los malos efectos deberían ver con cuestiones relacionadas con la falta de infraestructura tecnológica adecuada para cumplir con las responsabilidades del día a día; extensión de la jornada laboral; sentimiento de

falta de apoyo organizativo, al realizar tareas complicadas o nuevas, y la sensación de soledad del teletrabajador por la falta de interacción con sus compañeros de trabajo.

En Ecuador, el estudio realizado por Cortés, et al. (2020) denominado el trabajo remoto en tiempos de covid-19 y el impacto que presenta en los trabajadores, para el desarrollo del estudio se basó en el diseño no experimental, considerado como transversal, y se emplearon instrumentos que facilitaron el recojo de datos, logrando concluir: Entre las tensiones diagnosticadas, destacamos la interferencia entre las horas de trabajo de las personas y las horas lectivas de sus hijos, lo que dificultaba su apoyo. Por el contrario, debido a la situación del COVID-19, los integrantes decidieron retirar el discernimiento del empleado doméstico para evitar una mayor posibilidad de contagio y mantener la aptitud de su familia. Para ello, los participantes debieron recurrir a la distribución de los deportes domésticos contemplados dentro de la limpieza y educación de las comidas, lo que también trajo un cruce entre las tareas del hogar y las necesidades pictóricas que debían satisfacer simultáneamente.

En el contexto nacional, se tiene el estudio de Juárez y Palpa (2020) que se enfocó en analizar a la gestión que presentan los trabajadores referentes a su desempeño laboral, para ello se tuvo que enfocar en el diseño no experimental, logrando concluir: Se comprobó que el desempeño pictórico de las personas incentivó significativamente el control de almacén de la agencia TXI Estilo S.A.C. En 2018. Por lo tanto, puede haber una correlación media agradable de 0.618, lo que nos permite verificar que, si aumenta el nivel de desempeño general del proceso, podría haber una mejor gestión del almacén. Esto nos permite aceptar simplemente nuestra especulación de que el desempeño general del trabajo de los empleados afecta la gestión del almacén de la empresa.

Otro estudio, es el realizado por Serpa (2019) en Huacho, quien realizó un trabajo de investigación que se enfoca en el análisis del desempeño laboral relacionado a la productividad del trabajo, logrando concluir: Se evidencio una correlación de Rho de Spearman con un valor de 0,949, representando una relación

positiva muy alta entre las variables seleccionadas para ser analizadas, dando a conocer la importancia que se tiene que los trabajadores conozcan las funciones que deben realizar y los plazos establecidos, además del monitoreo contante para que se pueda lograr la productividad requerida por la entidad.

En la ciudad de Lima, el estudio de Rojas (2021) presentó un análisis referido al trabajo remoto relacional al desempeño laboral de una entidad pública, para el desarrollo del estudio se basó en el diseño no experimental, considerado como transversal, además se aplicaron instrumentos que permitieron el recojo de datos, logrando concluir: al realizar el análisis de la hipótesis general, se pudo comprobar la hipótesis propuesta por el investigador y se procedió con el rechazo de la hipótesis nula, alcanzando un 65 % de aceptación, dando a conocer que el trabajo remoto presenta implicancias en el desempeño que presentan los colaboradores de la entidad, por ello las autoridades se deben preocupar en mejorar los recursos que cuentan los trabajadores para que logren desarrollar un trabajo remoto esperado y puedan presentar un desempeño laboral aceptable.

Llerena (2021) presentó su investigación basada en el análisis de la relación que se presenta entre la gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores, para el desarrollo del estudio se fundó en el diseño no experimental, considerado como transversal, además se aplicaron instrumentos que permitieron el recojo de datos, logrando concluir: Se ha registrado relación alta con un valor de 0.764; entre las variables seleccionadas para el estudio y el nivel de significancia es $0,001 < 0.05$; considerado como sustento suficiente para afirmar la hipótesis planteada por el investigador y proceder con el rechazo de la hipótesis nula, con ello se dio a conocer que los elementos que se estiman para la elección del personal son esenciales para que puedan presentar un desempeño favorable en la entidad.

Además se tiene el aporte de Chacón (2018) cuyo estudio consiste en el análisis de la rotación del personal y como se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores, para ello se basó en los lineamientos que se establecen para desarrollar los estudios cuantitativos, además se consideró no experimental porque

no se intervino en el comportamiento de la muestra, logrando concluir: Se ha podido registrar valores de $Rho = 0.678$ Sig. (Bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$) entre la rotación del personal en relación que presenta con el desempeño de los trabajadores, dando a conocer que para que la administración considere rotar a un trabajador es necesario que se puedan aplicar mecanismo para que los trabajadores no sientan que son rotados por mal desempeño o sin avisarles, es importante que los trabajadores conozcan los motivos de las ventajas que consiste en ser rotado, además de la experiencia que gana con realizarlo.

Luego de presentar los trabajos preliminares, se tiene la fundamentación teórica de las variables, siendo que el trabajo remoto, basado en la teoría del surgimiento de las TIC en las empresas, cobró impulso a través de la correlación entre su incorporación y productividad, considerando que se han incluido de forma lineal y dispensadas de forma homogénea en los negocios (Cuervo et al., 2018). Una de las principales técnicas teóricas surgió a partir de los estudios hechos: el Modelo de Aceptación Tecnológica, que, a través de las percepciones de facilidad de uso y utilidad, intenta explicar la difusión de las tecnologías documentales, que se ha tomado y luego enriquecido por una amplia gama de autores (Buenrostro y Hernández, 2019).

Las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), han estado impulsando un método de transformación tecnológica y la generación de conocimientos e innovación recientes sin precedentes en los registros de la humanidad desde las últimas cuatro décadas. Así, su uso y software empresarial científico y comercial en profundidad, dinamiza la transformación e innovación tecnológica en los países avanzados. Resultados determinantes en la aceleración de la globalización, en contextos económicos, sociales y de mercado (Quiroga, et al., 2017).

El teletrabajo visible como una forma de empresa de trabajo incluye el desempeño global de las actividades remuneradas, el uso de las TIC (Tecnologías de la Información y la Comunicación), para el nexo del trabajador con la organización y la mejora de los registros laborales sin necesidad de la concurrencia física de los empleados a sus centro de laborales, que se pueden completar de 3

formas: autónomos en los que su domicilio personal o el entorno elegido mediante el teletrabajador se utiliza para su afición profesional, en este siempre trabajan al aire libre de la empresa y más conveniente la visitan en algunos eventos; móviles en los que no existe un lugar de trabajo establecido y las principales herramientas de mejora son las TIC; y trabajadores suplementarios que trabajan dos o tres días a la semana en el hogar y el resto del tiempo lo hacen en un lugar de trabajo (Valero y Riaño, 2020).

Para Medina, et al. (2021) hacen referencia que el teletrabajo es la afición laboral remunerada que realiza un trabajador en convenio con la organización en la que trabaja para realizar su trabajo fuera del lugar físico de la empresa, comunicándose con la ayuda de la tecnología de registros y comunicación. Por otro lado, Servir (2020) define al trabajo remoto como la prestación de servicios que se realiza sujeto a subordinación, bajo presencia física de los trabajadores en su hogar o ubicación de aislamiento domiciliario, empleando diferentes medios o mecanismos que le facilite desarrollar sus funciones habituales fuera la entidad, resaltando que se pueda realizar siempre que la naturaleza de las labores lo autorice.

Referente a las formas de analizar el trabajo remoto se tiene al autor Eduquen (2020), quien en su estudio planteo como dimensiones al compromiso organizacional, dirigido a los trabajadores, luego planteo la planeación del trabajo remoto, enfocado a las actividades que se tiene que realizar, además de ello autoevaluación del personal, finalmente aprobación y adopción, enfocado a la aceptación y estrategias del personal para desarrollar el trabajo remoto. Otro estudio que fue utilizado de sustento es lo realizado por Rojas (2021), quien propuso como dimensiones a espacio físico, referido a las condiciones de trabajo, luego se tiene a la incorporación de las TIC y la última dimensión fue modificación de la organización.

Para la selección de las dimensiones se considera a lo expuesto por servir (2020) donde especifica que el trabajo remoto en el sector público se basa en los elementos de asignación, de supervisión y la validación.

Al mencionar a la asignación, se hace mención que se refiere a la gestión que realiza el área de personal en la parte de delegación de funciones y el trabajador debe cumplirlas. Para ello se presenta como indicadores a la selección del personal, luego se tiene a la delegación de funciones, de la misma manera se ubica al equipo tecnológico que se cuenta, luego se basa en el cumplimiento de metas, así como el horario laboral y se culmina con el cronograma de trabajo (Castillo et al., 2020).

Al mencionar a la asignación Salinas y Malpartida (2020) se refieren a la delegación de funciones que realizan los superiores o jefes de un área, también se refiere a la dirección de recursos humanos, quienes son los encargados de realizar las evaluaciones del personal y cumplimiento de sus funciones.

Otra dimensión es la supervisión, se basa en la modalidad de monitoreo que realiza la entidad a los trabajadores que realizan trabajo desde casa o como se le denomina remoto, para ello se tiene como indicadores al monitoreo de trabajo, luego se tiene a la modalidad que se realiza la supervisión de los superiores, de la misma manera se tiene a la presentación de informes y los recursos tecnológicos que brinda la entidad a los trabajadores para que puedan realizar el trabajo remoto (Armijos et al., 2019).

Al respecto Ocando (2017) expresa que la supervisión, son los lineamientos que se tiene en cuenta para monitorear al personal en las funciones que realizan en base a metas que se establece por la organización, también refiere que se enfoca en la supervisión por el área de personal y por los jefes de cada área que tengan asignado a su cargo personal de apoyo. Bajo esas consideraciones se tiene a la presentación de informes, cumplimiento de funciones y toda actividad que debe realizar el trabajador dentro de la empresa.

Finalmente se tiene la dimensión de validación, que se refiere a la parte del trabajador, como se adapta a los cambios del trabajo remoto y los recursos que cuenta para realizarlo, presentando los indicadores de acceso a internet, espacio de trabajo, luego se tiene a la capacidad profesional, así como las modalidades de comunicación con los compañeros de trabajo, capacitación en trabajo remoto (Gómez et al., 2020).

Armijos et al. (2019) expresan que la validación del trabajo se basa en el cumplimiento de funciones y el otorgamiento de los recursos por parte de la organización a los trabajadores para que puedan cumplir con sus actividades programadas. Al mismo tiempo hacen mención que se enfoca en la evaluación de la correcta aplicación de las políticas de las empresas, basada en las relaciones con los compañeros de trabajo y las capacitaciones internas y externas que debe tener el trabajador.

Correa y Moltrazio (2020) manifestaron, en la actual coyuntura, el papel del Estado, de los servidores públicos y del teletrabajo, son nuevas formas de establecer el trabajo o nueva modalidad laboral, aplicables a actividades múltiples, hace también concebirlo como una modalidad y no como un trabajo, ya que se da por una forma casual relacionada con el espacio físico y la condición del personal.

Ortega (2020) señaló estamos ante una oportunidad sin precedentes de emitir normas laborales debidamente conciliadas que permitan a las personas ser más afables y saludables en este naciente y extensivo mundo del trabajo. Las reglamentaciones deben contener acciones de traslado de labores a otros lugares y capacitación funcional en domicilios, flexibilización de jornadas respetando las horas de trabajo, intervalo de descanso, compromiso familiar, fijación de horas disponibles y derecho a la desconexión digital.

CEPAL (2020). Afirmó, en esta modalidad los trabajadores usan plataformas virtuales para reuniones, informar, coordinar y seguimiento de labores con sus colegas y jefes. En este caso, no sólo se trata de tecnología sino implica contar con un marco legal que se regule para las instituciones y establezca guías laborales del desempeño en función de los encargos planteados. Esta cultura organizacional no estaba desarrollada en la mayoría de las entidades, conlleva desde desafíos técnicos y normativos. El trabajo a distancia constituye una ocasión de renovar el mundo laboral con una transformación estructural y con flexibilización del mercado laboral, por lo que actualmente resulta importante el acceso a Internet, dispositivos y habilidades digitales.

Cortés (2017) precisa que en el Perú las normas que regulan el teletrabajo, son la Ley N° 30036 y su reglamento el Decreto Supremo N° 017-2015-TR, y por falta de digitalización en las instituciones, no se cuenta con teletrabajadores, tampoco hay una convicción ni ánimo por parte de las entidades públicas, la necesidad de cubrir nuevas labores bajo esta modalidad de trabajo. Valencia (2018), manifiesta que, al contar con la política pública de gobierno electrónico, los funcionarios y servidores civiles deben valerse de los mecanismos electrónicos para el acatamiento de sus obligaciones y que se debe promover la cultura digital. Corresponde al Estado revisar las funciones, con el propósito de fijar los cargos que pueden desarrollarse a través del teletrabajo, dada la tendencia en aumento de esta modalidad en el sector público.

Rappaccioli et al. (2021) expresan que el teletrabajo no fue implementado en las instituciones públicas, por falta de digitalización de sus procesos y trabajadores tampoco poseían un mismo perfil de puesto ni realizaban labores similares; entonces, corresponde a las entidades revisar y evaluar las funciones y, a su vez, identificar y determinar los puestos teletrabajables. Por esta situación se tuvo que enfrentar a transformaciones digitales y normas regulatorias, los trabajadores carecían de un adecuado acceso al Internet y las entidades no habían previsto en sus presupuestos para asumir estos gastos, sin otra opción, se vieron en la necesidad de realizar sus trabajos en modo presencial. Se podría decir que, la cultura organizacional respecto del teletrabajo, no estaba establecida (Lampert y Poblete, 2018). Los directivos carecían de competencias para dirigir al personal que realizan trabajo a distancia, quienes manifestaban lo difícil que es supervisar y controlar las actividades laborales en un lugar distinto al de la entidad; evidenciándose la inexistencia de un plan de capacitación en el manejo de esta modalidad de trabajo, uso de recursos tecnológicos y de la organización. Situaciones que impidieron la aplicación del teletrabajo (Da Silva, et al., 2019).

Referente al sustento de la variable desempeño laboral. Bohórquez et al. (2020) definen el desempeño laboral como un dispositivo que mide la noción que cada proveedor y cliente interno tiene de un colaborador. Esta herramienta propone registrar aproximadamente su desempeño y sus habilidades de carácter con la

intención de identificar áreas de desarrollo ininterrumpido que aumenten su cooperación para conseguir los objetivos de la empresa.

Espinoza et al. (2020) lo consideran como el procedimiento que se encamina en la dirección de adquirir los objetivos a través de los colaboradores que permitan a su vez lograr las metas de la institución y el desempeño en su trabajo. La gestión es una colección dinámica y permanente delimitada por medio de acciones y enfoques que podrían implicar un poder para la empresa en sintonía con los resultados recibidos.

El aporte de Chiavenato (2007) define como desempeño laboral al cumplimiento por parte del trabajador de los requisitos de sus cuadros, demostrando sus competencias en el ejercicio de su función, de acuerdo con los objetivos de las empresas. En idéntica línea, Dessler (2007) lo define como el grado de cumplimiento de todas las responsabilidades o selecciones de los empleados de una organización o agencia, con una visión fijada por ella. Por tanto, el desempeño de la actividad es una variable que se basa totalmente en los resultados recibidos en el desempeño general de las funciones inherentes al puesto. De esta manera, es muy factible mencionar que es muy importante observar el desempeño general en el lugar de trabajo, para lo cual es esencial que se evalúe de manera objetiva y exacta (Pulido et al., 2020).

Se tiene diferentes teorías respecto al desempeño laboral, como la teoría de la equidad, que se basa en la igualdad para todos los trabajadores de la organización, en cuanto al trato que reciben, los beneficios laborales y la aplicación de las políticas de la organización (Peña y Durán, 2015). Así se puede evidenciar a la teoría de las expectativas de V. Vroom, basada en el involucramiento del personal a largo plazo y enfocado a lograr la identificación del personal para mejorar el desempeño que presenta en la organización (Bohórquez et al., 2020). De la misma manera la teoría de las metas, basada en el logro de objetivos y monitoreo del personal para su cumplimiento laboral, nos permite mencionar que existen numerosas técnicas o métodos estandarizados para estimar los talentos del personal y consiste en la evaluación por medio de un gerente que conoce el

desempeño y las capacidades a ejecutar; la autoevaluación, en la que el propio empleado evalúa su desempeño general y sugiere nuevas alternativas de mejora; el realizado entre compañeros, se efectúa entre empleados con la misma función o puesto; la evaluación por parte del empleado al supervisor; la realizada por el cliente, que evalúa el trabajo de los empleados con los que está en contacto; la valoración 360 grados que engloba todas las estrategias anteriores y es bastante complicada ya que requiere tiempo y energía de valoración y en definitiva la valoración automatizada del trabajador mediante un seguimiento automático bastante intrusivo por lo que siempre se debe obtener la aprobación (Rivero, 2019).

En los modelos de evaluación del desempeño, Salgado y Cabal (2011) refieren que la evaluación del desempeño de los trabajadores es una actividad que las empresas deben desarrollar para lograr los objetivos marcados, realizando periódicamente valoraciones para determinar los problemas que surgen en el logro de las metas.

Otro aporte que determina la evaluación del desempeño es lo mencionado por Cedeño y Saltos (2020), quienes a través de su estudio se enfocan en la evaluación del desempeño por medio del análisis de la gestión del puesto, luego se enfocan en el conocimiento, de ahí se tiene las competencias técnicas del puesto, luego se presenta las competencias conductuales, junto a ello se tiene trabajo en equipo y la satisfacción en el trabajo. Lo descrito se relaciona con lo utilizado en el estudio propuesto donde se detalla lo siguiente:

Al mencionar a las dimensiones que presenta el estudio referente al desempeño laboral se tiene lo expresado por Espinoza et al. (2020), donde expresa que los elementos para medir el desempeño laboral son la competencia, relacionado a la parte interpersonal del trabajador, luego se tiene al logro de metas, basado en los cumplimientos que se realiza de sus funciones y el ultimo es potencial del mejoramiento, basándose en la evaluación de desempeño que se realiza en la entidad.

La primera es competencia, haciendo referencias que se basa al trabajador, realizando la incorporación del conocimiento que presenta y las experiencias en

sus funciones, además de las destrezas para adaptarse a los cambios, refiriéndose también a la parte emocional y la conducta que presenta en trabajador para realizar sus funciones, además de las relaciones con los compañeros de trabajo (López et al., 2021).

Luego se tiene al logro de las metas, donde expresa que se basa en los resultados que se alcanza por parte del trabajador en los plazos que establece la organización, para ello debe evaluar los plazos que se tiene y los procesos a realizar en cada etapa (Morán y Menezes, 2016).

Finalmente se tiene a potencial de mejoramiento, donde se hace mención a los datos históricos de la evaluación de desempeño que se realiza a los trabajadores, analizado por medio de los resultados que alcancen en determinados plazos, para ello se involucra el jefe de área y la dirección de recursos humanos (Esquivel et al., 2017).

Cuando se habla de factores que miden el desempeño global de la tarea, se hace referencia a una cadena de condiciones que deciden la eficiencia dentro del proceso, que van de una carrera a otra. En el caso particular de la función directiva de entidades públicas o refiriéndose a las privadas, los factores que miden el desempeño están relacionados con la capacidad de manipular las áreas administrativas, mantener la bondad institucional y establecer relaciones de espíritu de equipo y cooperación con los individuos y las comunidades circundantes con el entorno (Rodríguez y Lechuga, 2019).

Fernández (2021) encuentra una estrecha correspondencia entre el trabajo remoto y el desempeño laboral, indicando que el cambio de modalidad de trabajo ha traído consigo a que los trabajadores tengan que adoptar nuevas formas de trabajar, para ello incorporan tecnológicas que les permitan seguir desarrollando sus funciones desde su hogar, pero manteniendo los lineamientos que establece la organización para el cumplimiento de sus funciones.

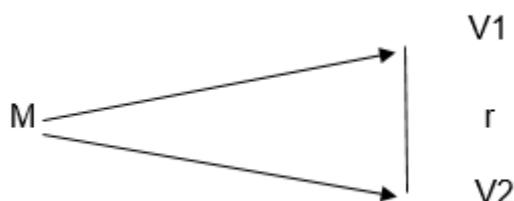
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Conforme a los lineamientos que presentó el estudio es del tipo básica, según Cabezas et al. (2018), expresan que este tipo de estudios se enfocan en el análisis de las variables basadas en su fundamento teórico y presentan como finalidad dar a conocer cómo se perciben, por medio de instrumentos. Por otro lado, se consideró de enfoque cuantitativo, porque al momento de realizar el recojo y procesamiento de datos se obtuvieron tablas y figuras estadísticas que permitan su análisis de manera numérica (Baena, 2017).

El diseño que presentó el estudio es no experimental, definida por Cohen y Gómez (2019), como estudios que presentan como propósito realizar observaciones y evitar intervenir en el comportamiento que presenten la muestra que se encuentra siendo analizada. Por otro lado, es correlacional, puesto que en el proceso del desarrollo del estudio se pretende dar a conocer el nivel que presentan las variables y cuál es el grado de asociación que presentan. De la misma manera se considera transversal, basada en la extracción de información en un solo momento que se establece entre los trabajadores y el investigador.

Su diagrama, es el siguiente:



Dónde:

M: Muestra de estudios, conformada por 48 defensores públicos que laboran en la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia Del Santa.

V1: Variable Trabajo remoto

V2: Variable Desempeño laboral

r: Relación que existe entre las variables en estudio.

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. Variables

Variable de interés: Trabajo remoto

Variable asociada: Desempeño laboral

3.2.2. Operacionalización de las variables (Anexo 1)

3.3. Población, muestra y muestreo

Según Espinoza (2019), se consideró la población como la unidad de análisis que se encuentra investigando en una entidad y cuyos sujetos que se encuentran involucrados y presentan las experiencias necesarias conforman a la población. En la presente la investigación la población quedó determinada por los 48 defensores públicos de ambos sexos, que laboraron como trabajadores CAS en la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia Del Santa, y realizan trabajo remoto en el año 2021.

Tabla 1.

Distribución de la población censal de defensores públicos de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia Del Santa.

Sede de Labores	Género		Total
	H	M	
Chimbote	16	12	28
Nuevo Chimbote	8	1	9
Casma	4	3	7
Huarmey	1	1	2
Pallasca	1	0	1
Corongo	1	0	1
Total	31	17	48

Fuente: CAP de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia Del Santa, 2021

Según Gallardo (2017), la muestra es una parte representativa de la población y cuando se tiene alcance a todos los sujetos, se considera como muestra a toda la población denominándose muestra censal. En el estudio se trabaja con la población censal conformada por Defensores Públicos de ambos sexos, que laboraron como trabajadores CAS en la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia Del Santa, y realizan trabajo remoto durante el año 2021.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas: Conforme a nuestro enfoque metodológico cuantitativo y objetivos planteados se utilizará como técnica a la encuesta, expresada por Hernández y Mendoza (2018), como técnicas que se basan en el recojo de datos por medio de experiencias vividas por sujetos que conforman la muestra y que a través de su evaluación y el instrumento seleccionado se recogen las opiniones. En el caso del estudio se plantea una encuesta bajo el enfoque cuantitativo que se basa en el análisis de opiniones con preguntas cerradas.

Instrumentos: al mencionar al instrumento seleccionado para ser aplicado en el estudio se tiene al cuestionario, definido como un medio tangible que se usa en una investigación con la finalidad de recoger opiniones de sujetos que presenten conocimientos sobre una problemática. Enfocada en preguntas cerradas con opciones politómicas de tipo Likert, con el cual los trabajadores categorizan y realizan la valoración de los sucesos que se presentan por medio de las interrogantes diseñadas en el estudio (Herbas y Rocha, 2018).

Referente a ello se tiene a los instrumentos que se mencionan en las siguientes líneas:

Cuestionario de trabajo remoto. El instrumento estuvo conformado por 19 interrogantes, elaborado por el propio investigador, para ello se tiene fragmentado en 3 dimensiones, la primera dimensión se denomina asignación para ello se tiene 7 interrogantes conformadas del ítem 1 al 7, luego se tiene la dimensión supervisión que estuvo conformada por 7 interrogantes, que corresponden del ítem 8 al 14, finalmente se tiene a la dimensión validación, conformada por 5 interrogantes que

corresponden del ítem 15 al 19. Propuesta con 5 opciones de respuestas del tipo Likert que son nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre.

Cuestionario de desempeño laboral. El instrumento estuvo conformado por 16 interrogantes, adaptado por el investigador al contexto jurídico, para ello se tiene a la conformación de 3 dimensiones, la primera se denomina competencia, que corresponde del ítem 1 al 6, luego se tiene a la dimensión logro de metas conformado por 6 interrogantes que va del ítem 7 al 12, finalmente se tiene a la dimensión potencial de mejoramiento que contiene 4 interrogantes que van del ítem 13 al 16. Propuesta con 5 opciones de respuestas del tipo Likert que son: totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, de acuerdo, totalmente de acuerdo.

Validez: cuando se refiere a la validación los instrumentos aplicados en el estudio González et al. (2017), hacen mención que es la valoración por expertos en el tema de la redacción y coherencia de los ítems que se presentan en un instrumento. En el caso de estudio la validación fue confirmada por juicio de 3 expertos que ostentan grado de Doctor en Educación, Maestro en Gestión Pública y Maestro en Derecho Penal y Ciencias Criminológicas, respectivamente, quienes son conocedores del tema. Para tal validación se empleó una matriz de evaluación por parte de los expertos, que valoró la coherencia entre alternativas de respuesta, los ítems, los indicadores, la variable y sus dimensiones, luego dieron su veredicto y lo firmaron, certificando la pertinencia del instrumento (Ver anexo 03).

En el estudio la confiabilidad se determinó con la aplicación de la prueba piloto a una muestra seleccionada por el investigador, constituida por un total de 15 defensores públicos que pertenecen a las Direcciones Distritales de Defensa Pública de Huaura, Huánuco, Madre de Dios, San Martín y Lima, que no son parte de la muestra pero presentan rasgos de parentesco en conocimiento y funciones, luego se realizó la tabulación de información en una base de datos en el programa SPSS 26.0 y posterior a ello se efectuó el cálculo del alfa de Cronbach para determinar el grado de confiabilidad de los instrumentos. Al respecto Montalván et al. (2019), expresan que la confiabilidad se basa en una prueba estadística que su

finalidad es proporcionar claridad del instrumento y su viabilidad en la aplicación a la muestra.

Posterior a la aplicación de la muestra piloto y obtención del coeficiente de Alfa de Cronbach por presentar opciones de respuesta politómicas se obtuvo como resultado para el cuestionario de trabajo remoto 0.883 que indica un grado de excelente confiabilidad; y en cuanto al cuestionario de desempeño laboral se ha obtenido un valor de Alfa de Cronbach de 0.885, que también se interpretada como grado de excelente confiabilidad.

3.5. Procedimiento

Dentro de los procedimientos que se alinean al estudio se tiene la presentación de la carta al Director de la Dirección Distrital de Defensa Pública Del Santa, que se realizó para poder tener acceso a la información necesaria para el desarrollo del estudio, y una vez que la entidad aceptó el desarrollo del estudio se realizó las coordinaciones necesarias para el recojo de datos y análisis de la entidad para poder obtener los datos que permitan analizar a los objetivos establecidos.

Luego de ello se determinó la población y muestra de estudio para poder elaborar los instrumentos que se aplicaron, y posteriormente se desarrolló el proceso de validez y confiabilidad, para ello el investigador ha elaborado los ítems, que luego fueron diseñados en el formulario de Google, para la aplicación de la prueba piloto y determinar la confiabilidad que presentaba cada instrumento.

Cuando se obtuvieron las opiniones se procedió a determinar los métodos estadísticos más adecuados que permitieron responder a los objetivos establecidos.

3.6. Método de análisis de datos

Para realizar el procesamiento de datos fue necesario la selección de los programas que facilitaron esta labor, para ello se seleccionó el programa Excel 2019 y también el programa de SPSS 26, aplicando tanto la estadística descriptiva, así como la estadística inferencial para su análisis. En el caso del a estadística

descriptiva se realizará en el programa Excel donde primero se inicia realizando la matriz de la base de datos, luego se tiene en consideración la organización por dimensiones para realizar las sumatorias estableciendo los intervalos del análisis de la escala ordinal necesarias que permitan plasmar los datos en tablas de frecuencia y gráficos de barra, haciendo uso de la escala ordinal.

En el caso de la estadística inferencial, primero los datos fueron exportados de Excel al SPSS para organizarlos y obtener la información necesaria que nos permita realizar la prueba de normalidad de datos y establecer el método estadístico más apropiado para obtener la información que nos permita responder a nuestros objetivos establecidos. En tal sentido, el análisis del valor de la significancia que se obtuvo al aplicar el test de Shapiro-Wilk ($n < 50$), determino la aplicación del método de Rho de Spearman (muestra con distribución no paramétrica).

3.7. Aspectos éticos

Dentro de las consideraciones éticas que presenta el investigador se tiene a la originalidad, puesto que al momento de realizar el recojo de datos se tiene en consideración las técnicas de citado que exige la universidad en este caso las normas APA para citar todas las fuentes consideradas en el estudio, luego se tiene que se aplicó el respeto, puesto que en el desarrollo del estudio no se interviene en las respuestas que proporcionen los defensores públicos de la entidad, además de ello se tiene al consentimiento informado, porque en todo el proceso del estudio se tiene en consideración la información que se brinda a los trabajadores al momento de realizar el levantamiento de información.

Además de lo mencionado se considera la confidencialidad porque no se expondrá los datos personales de los defensores públicos que brinden información para poder desarrollar el estudio, respondiendo al principio de anonimato. Finalmente se tiene al consentimiento informado, donde se detalla los beneficios del desarrollo del estudio y la originalidad que presenta, por citar todas las fuentes de información consideradas en el desarrollo del estudio.

IV. RESULTADOS

En esta parte del estudio se detallan los hallazgos de las opiniones que proporcionaron los encuestados, para ello se tiene el análisis descriptivo donde se especifican los niveles que presentan las variables con sus dimensiones, luego de ello se tiene el análisis inferencial donde se presenta el método de normalidad y su prueba estadística para poder realizar la correlación de los objetivos, detallando lo siguiente:

4.1. De la descripción de la variable: Trabajo remoto

Objetivo específico 1: Describir el nivel de trabajo remoto que se presenta en la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia Del Santa, 2021.

Tabla 2.

Nivel del trabajo remoto en la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia Del Santa, 2021.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	8	16, 7
Regular	18	37, 5
Eficiente	22	45, 8
Total	48	100, 00

Fuente: Anexo 5

Interpretación. Según la tabla 2, se tiene que el 16.7 % de los defensores públicos que laboran en la Dirección Distrital Del Santa, perciben al trabajo remoto como deficiente, el 37.5 % como regular y el 45. 8% en el nivel eficiente.

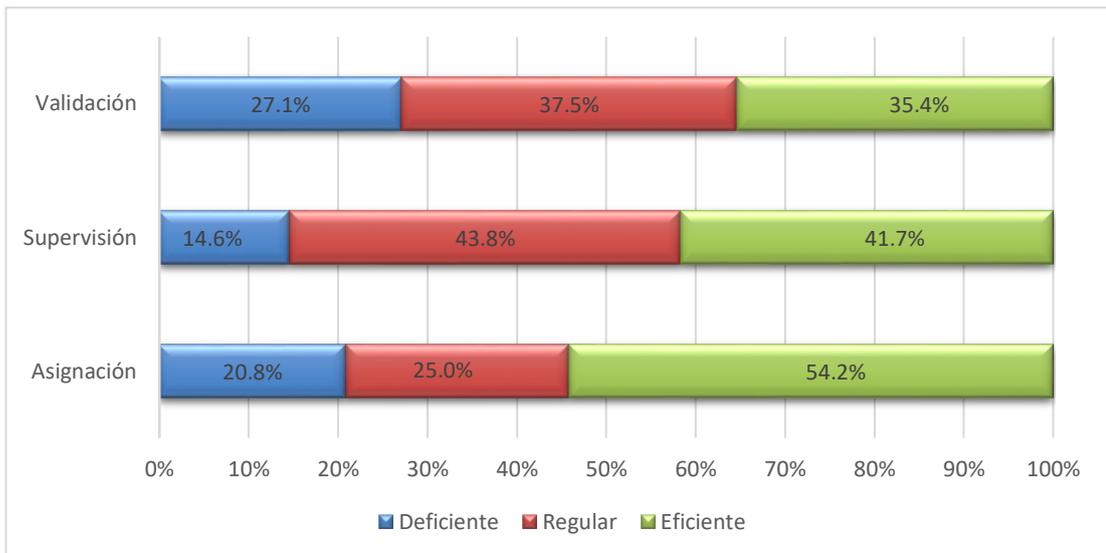


Figura 1.

Distribución del nivel del trabajo remoto en la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia Del Santa, según dimensiones.

Interpretación. Conforme a la figura 1, se explica el nivel del trabajo remoto en la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia Del Santa, según dimensiones de la variable de estudio. En efecto se observa que en la dimensión asignación del trabajo remoto, el 20,8 % de los defensores públicos lo valoran como deficiente, el 25,0 % como regular y un 54,2 % como eficiente. Respecto a la dimensión supervisión se tiene el 14,6 % de los defensores públicos lo evalúan como deficiente, el 43,8 % como regular y el 41,7 % como eficiente. Finalmente, referente a la dimensión validación se tiene que el 27,1 % de los defensores públicos lo perciben como deficiente, el 37.5 % como regular, y el 35,4 % como eficiente.

4.2. De la descripción de la variable: Desempeño laboral

Objetivo específico 2. Describir el nivel de desempeño laboral en la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia Del Santa, 2021.

Tabla 3.

Nivel del desempeño laboral en la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia Del Santa, 2021.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	7	14,6
Regular	20	41,7
Eficiente	21	43,8
Total	48	100,00

Fuente: Anexo 5

Interpretación. Conforme a la tabla 3, advertimos que el 14.6% de los defensores públicos que trabajan en la Dirección Distrital Del Santa, consideran al desempeño laboral como deficiente, el 41.7% como regular y el 43.8% como eficiente.

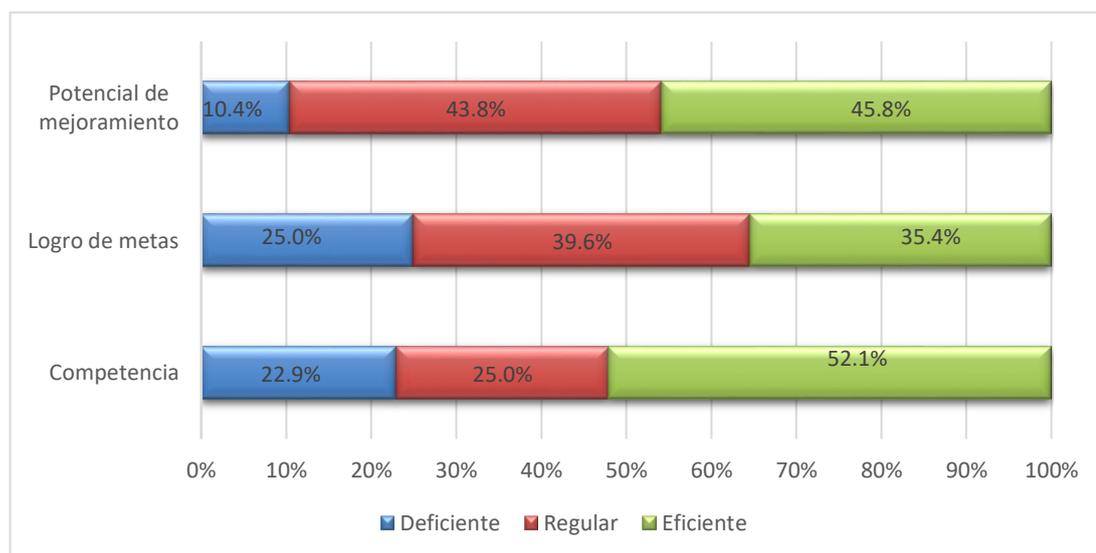


Figura 2.

Distribución del nivel de desempeño laboral en la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia Del Santa, según dimensiones.

Interpretación. Acorde a la figura 2, se expone el nivel de desempeño laboral en la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia Del Santa, según dimensiones de la variable de estudio. En efecto se advierte que a la dimensión competencia, el 22, 9% de los defensores públicos lo perciben como deficiente, el 25,0 % como regular y un 52,1 % como eficiente. Asimismo, respecto a la dimensión logro de metas se tiene el 25 % de los defensores públicos lo valoran como deficiente, el 39,6 % como regular y el 35, 4 % como eficiente. Posteriormente, referente a la dimensión potencial de mejoramiento se tiene que el 10,4 % de los defensores públicos lo evalúan como deficiente, el 43, 8 % como regular, y el 45,8 % como eficiente.

4.3. Análisis correlacional

Considerando que la muestra es menor a cincuenta (50) trabajadores, para el examen de normalidad de los datos se aplicó el test de Shapiro-Wilk, con la finalidad de conocer el tipo de distribución de la muestra y seleccionar el método inferencial más adecuado que contribuya en el análisis de correspondencia entre el trabajo remoto y el desempeño laboral de los defensores públicos de la Dirección Distrital de Defensa Pública.

Tabla 4.

Análisis de normalidad de datos

	Test de Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Trabajo remoto	0,902	48	0,001
Desempeño laboral	0,937	48	0,013

Fuente: Base de Datos de estudio

Interpretación. Al realizar el análisis de los datos se tiene como valores para el trabajo remoto una significancia de 0,001 y para el desempeño laboral un valor de 0.013, en ambos casos es inferior a 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alternativa. Es decir, la muestra presenta una distribución no paramétrica y por lo tanto se selecciona el método de Rho de Spearman para establecer el nivel de relación que se presentan entre las variables objeto de

estudio, y por ende del análisis de la significancia establecer el cumplimiento o rechazo de la hipótesis.

Objetivo general. Determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y el desempeño laboral en los Defensores Públicos de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia Del Santa, 2021.

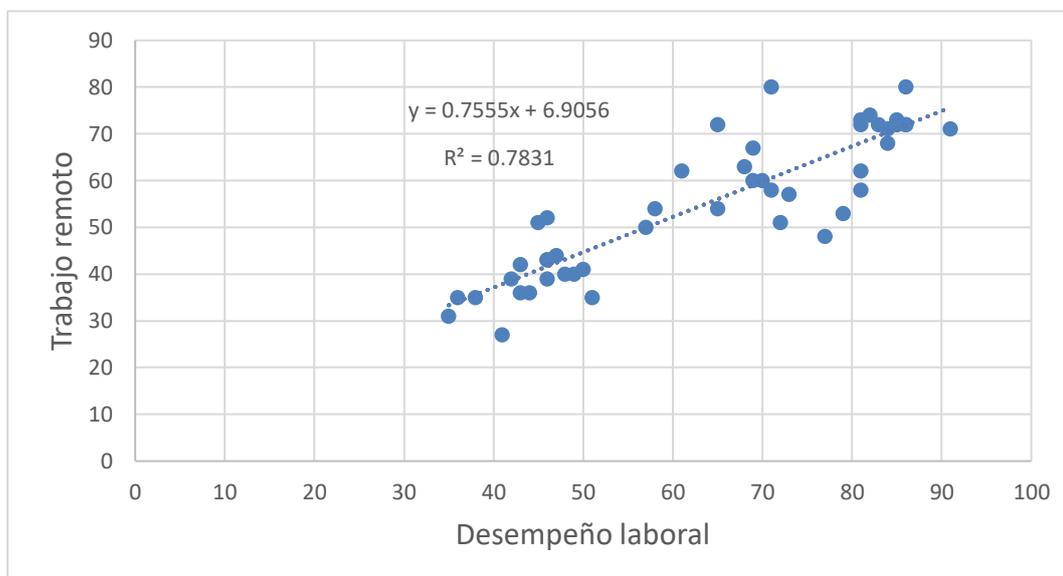


Figura 3.

Dispersión de las puntuaciones entre el trabajo remoto y el desempeño laboral

Interpretación: Del análisis de la figura 3, se observa que, en la medida en que aumentan las puntuaciones del trabajo remoto, también aumentan las puntuaciones del desempeño laboral, estableciéndose una relación directa, cuyo coeficiente de determinación ($r^2 = 0,7831$) nos permite afirmar que el 78,31 % del desempeño laboral de los defensores públicos se encuentra explicada por el trabajo remoto. Asimismo, según el modelo de regresión lineal, el coeficiente angular: 0,7555, como parámetro estimado de la ecuación lineal, muestra el valor positivo, que permite explicar la incidencia directa y positiva entre los puntajes de las dos variables.

Tabla 5.

Relación entre los niveles del trabajo remoto y los niveles del desempeño laboral.

		Desempeño laboral				
		Deficiente	Regular	Eficiente	Total	
Trabajo remoto	Deficiente	f	6	2	0	8
		%	12,5%	4,2%	0,0%	16,7%
	Regular	f	1	12	5	18
		%	2,1%	25,0%	10,4%	37,5%
	Eficiente	f	0	6	16	22
		%	0,0%	12,5%	33,3%	45,8%
Total	f	7	20	21	48	
	%	14,6%	41,7%	43,8%	100,0%	

Fuente. Base de datos del estudio

	Valor	n	p-valor
Rho de Spearman	0,860**	48	0.000

Interpretación. Según el análisis realizado de los datos presentados en la tabla, se puede mencionar que el puntaje más alto de la intersección se encuentra en eficiente con un valor de 33.3% entre el trabajo remoto y el desempeño laboral, luego presenta una tendencia a regular con un valor del 25.0%, finalmente para la intersección deficiente se tiene un valor del 12.5 %, con ello se puede ver que la entidad aun presenta dificultades que tiene que superar para mantener la percepción positiva que presenta actualmente. Luego se realizó el análisis de los servidores públicos se realizó el cálculo de correlación, obteniendo un valor de Rho = 0.860 entre el trabajo remoto y el desempeño laboral, interpretada como positiva considerable, afirmando que los elementos que se apliquen durante el trabajo remoto por parte de la entidad como la asignación, las medidas de supervisión y la validación de los trabajos que se realicen, presentaran sus repercusiones en el desempeño laboral de la entidad. Por otro lado, al realizar el análisis de la prueba de hipótesis se realiza por medio del valor obtenido de la significancia, alcanzado un valor de sig. = 0.000, considerada como inferior al 0.01, con lo cual se afirma

que se presenta una relación significativa entre el trabajo remoto y el desempeño laboral.

Objetivo específico 3. Establecer la relación que existe entre la asignación del trabajo remoto y el desempeño laboral que se presenta en la entidad.

Tabla 6.

Asociación entre los niveles de la asignación del trabajo remoto y el desempeño laboral

		Desempeño laboral			Total	
		Deficiente	Regular	Eficiente		
Asignación	Deficiente	f	5	5	0	10
		%	10,4%	10,4%	0,0%	20,8%
	Regular	f	2	8	2	12
		%	4,2%	16,7%	4,2%	25,0%
	Eficiente	f	0	7	19	26
		%	0,0%	14,6%	39,6%	54,2%
Total	f	7	20	21	48	
	%	14,6%	41,7%	43,8%	100,0%	

Fuente. Base de datos del estudio

	Valor	n	p-valor
Rho de Spearman	0,835**	48	0.000

Interpretación. Según el análisis realizado de los datos presentados en la tabla, se puede mencionar que el puntaje más alto de la intersección se encuentra en eficiente con un valor de 39.6% entre la asignación del trabajo remoto y el desempeño laboral, luego presenta una tendencia a regular con un valor del 16.7%, finalmente para la intersección deficiente se tiene un valor del 10.4 %, con ello se puede ver que la entidad aun presenta dificultades que tiene que superar para mantener la percepción positiva que presenta actualmente. Luego se realizar el análisis de los servidores públicos se realizó el cálculo de correlación, obteniendo un valor de Rho = 0.835 entre la asignación del trabajo remoto y el desempeño laboral, interpretada como positiva considerable, afirmando que los elementos que se apliquen durante la asignación como los recursos de oficina y equipos para poder realizar su trabajo, presentaran sus repercusiones en el desempeño laboral de la entidad. Por otro lado, al realizar el análisis de la prueba de hipótesis se realiza

por medio del valor obtenido de la significancia, alcanzado un valor de sig. = 0.000, considerada como inferior al 0.01, con lo cual se afirma que se presenta una relación significativa entre la asignación y el desempeño laboral.

Objetivo específico 4. Identificar la relación que existe entre la supervisión del trabajo remoto y el desempeño laboral que se presenta en la entidad.

Tabla 7.

Asociación entre los niveles de la supervisión del trabajo remoto y el desempeño laboral

		Desempeño laboral				
		Deficiente	Regular	Eficiente	Total	
Supervisión	Deficiente	f	3	3	1	7
		%	6,3%	6,3%	2,1%	14,6%
	Regular	f	4	13	4	21
		%	8,3%	27,1%	8,3%	43,8%
	Eficiente	f	0	4	16	20
		%	0,0%	8,3%	33,3%	41,7%
Total	f	7	20	21	48	
	%	14,6%	41,7%	43,8%	100,0%	

Fuente. Base de datos del estudio

	Valor	n	p-valor
Rho de Spearman	0,759**	48	0.000

Interpretación. Según el análisis realizado de los datos presentados en la tabla, se puede mencionar que el puntaje más alto de la intersección se encuentra en eficiente con un valor de 33.3% entre la supervisión del trabajo remoto y el desempeño laboral, luego presenta una tendencia a regular con un valor del 27.1%, finalmente para la intersección deficiente se tiene un valor del 6.3 %, con ello se puede ver que la entidad aun presenta dificultades que tiene que superar para mantener la percepción positiva que presenta actualmente. Luego se realizar el análisis de los servidores públicos se realizó el cálculo de correlación, obteniendo un valor de Rho = 0.759 entre la supervisión del trabajo remoto y el desempeño laboral, interpretada como positiva considerable, afirmando que los elementos que se apliquen durante supervisión como el cumplimiento de funciones y metas establecidas por la entidad, presentaran sus repercusiones en el desempeño laboral de la entidad. Por otro lado, al realizar el análisis de la prueba de hipótesis

se realiza por medio del valor obtenido de la significancia, alcanzado un valor de sig. = 0.000, considerada como inferior al 0.01, con lo cual se afirma que se presenta una relación significativa entre la supervisión y el desempeño laboral, por lo cual se procede con el rechazo de la hipótesis nula.

Objetivo específico 5. Determinar la relación que existe entre la validación del trabajo remoto y el desempeño laboral que se presenta en la entidad.

Tabla 8.

Asociación entre los niveles de la validación del trabajo remoto y el desempeño laboral

		Desempeño laboral				
		Deficiente	Regular	Eficiente	Total	
Validación	Deficiente	f	7	5	1	13
		%	14,6%	10,4%	2,1%	27,1%
	Regular	f	0	12	6	18
		%	0,0%	25,0%	12,5%	37,5%
	Eficiente	f	0	3	14	17
		%	0,0%	6,3%	29,2%	35,4%
Total	f	7	20	21	48	
	%	14,6%	41,7%	43,8%	100,0%	

Fuente. Base de datos del estudio

	Valor	n	p-valor
Rho de Spearman	0,831**	48	0.000

Interpretación. Según el análisis realizado de los datos presentados en la tabla, se puede mencionar que el puntaje más alto de la intersección se encuentra en eficiente con un valor de 29.2% entre la validación del trabajo remoto y el desempeño laboral, luego presenta una tendencia a regular con un valor del 25.0%, finalmente para la intersección deficiente se tiene un valor del 14.6 %, con ello se puede ver que la entidad aun presenta dificultades que tiene que superar para mantener la percepción positiva que presenta actualmente. Luego se realizar el análisis de los servidores públicos se realizó el cálculo de correlación, obteniendo un valor de Rho = 0.831 entre la validación del trabajo remoto y el desempeño laboral, interpretada como positiva considerable, afirmando que los elementos que se apliquen durante la validación como la verificación de actividades realizadas,

respuesta de los trabajos encargado, presentaran sus repercusiones en el desempeño laboral de la entidad. Por otro lado, al realizar el análisis de la prueba de hipótesis se realiza por medio del valor obtenido de la significancia, alcanzado un valor de sig. = 0.000, considerada como inferior al 0.01, con lo cual se afirma que se presenta una relación significativa entre la validación y el desempeño laboral, por lo cual se procede con el rechazo de la hipótesis nula.

4.4. Contrastación de hipótesis

De la hipótesis general

1	<p>H₁: Existe una relación significativa entre el trabajo remoto y el desempeño laboral de los Defensores Públicos de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia Del Santa, 2021.</p> <p>H₀: No existe relación significativa entre el trabajo remoto y el desempeño laboral de los Defensores Públicos de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia Del Santa, 2021.</p>
2	Nivel de Significancia (alfa) $\alpha = 1 \% = 0,01$
3	Estadístico de prueba no paramétrica: Rho de Spearman
	<p><i>Rho de Spearman = 0,860** Valor de P = 0,00** = 0.0 %</i></p> <p><i>* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (Bilateral).</i></p>
4	<p>**Con una probabilidad del 0,0 % relación significativa entre el trabajo remoto y el desempeño laboral de los Defensores Públicos Penales de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia Del Santa, 2021.</p>
5	<p><i>Toma de decisiones:</i></p> <p>Existe una relación significativa entre el trabajo remoto y el desempeño laboral de los Defensores Públicos Penales de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia Del Santa, 2021.</p>

Interpretación: Se encuentra en los 48 defensores públicos de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia Del Santa, un nivel de confianza del 99 %, lo que nos permite afirmar que estadísticamente existe un efecto directo y significativo de la variable trabajo remoto y el desempeño laboral.

V. DISCUSIÓN

En esta fase del estudio se realiza el análisis de los resultados obtenidos y se realiza la comparación con los trabajos previos registrados en el marco teórico, para analizar el grado de parentesco o discrepancia que presenta, detallando lo siguiente:

La pandemia ha obligado a las entidades públicas y privadas a realizar cambio en la modalidad de trabajar y cumplir con las funciones, es por ello que la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia Del Santa, afronta esta problemática y el estudio da a conocer la percepción que presentan los servidores públicos con esta nueva forma de trabajo, para ello se ve necesario la incorporación de capacitaciones para fortalecer las competencias que presentan los servidores públicos. Fernández (2021), encuentra una estrecha relación entre el trabajo remoto y el desempeño laboral, indicando que el cambio de modalidad de trabajo ha traído consigo a que los trabajadores tengan que adoptar nuevas formas de trabajar, para ello incorporan tecnológicas que les permitan seguir desarrollando sus funciones desde su hogar, pero manteniendo los lineamientos que establece la organización para el cumplimiento de sus funciones.

Con ello se presenta la relevancia que presenta el estudio para dar a conocer a las autoridades de la institución que la problemática que se presenta y las fortalezas para que se puedan aplicar las medidas correctivas necesarias que permitan el fortalecimiento del trabajo remoto y se pueda cumplir con las políticas administrativas.

Ante lo expresado se planteó la interrogante ¿Qué relación existe entre el trabajo remoto y el desempeño laboral en los Defensores Públicos de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso de la Justicia Del Santa, 2021?, al respecto Cortés (2017), precisa en el Perú, el teletrabajo se rige por la Ley N° 30036 y su reglamento el Decreto Supremo N° 017-2015-TR, y por falta de digitalización en las instituciones, no se cuente con teletrabajadores, tampoco hay una convicción ni ánimo por parte de las entidades públicas, la necesidad de cubrir nuevas labores bajo esta modalidad de trabajo. Valencia (2018), manifiesta que, al contar con la política pública de gobierno electrónico, los funcionarios y servidores civiles deben

valerse de los mecanismos electrónicos para el acatamiento de sus obligaciones y que se debe promover la cultura digital. Corresponde al Estado revisar las funciones, con el fin de establecer los puestos que puedan desarrollarse a través del teletrabajo, dada la tendencia en aumento de esta modalidad en el sector público.

De acuerdo a las limitaciones presentadas en el estudio se basó en el acceso a la información para poder aplicar los instrumentos en un tiempo oportuno, se tuvo una demora de 2 semanas, pero al final se logró la meta de aplicar los instrumentos a los servidores públicos y aplicar los métodos estadísticos necesarios para responder a los objetivos alcanzados en el desarrollo del estudio.

Referente a la validez del estudio se realizó por juicio de expertos para dar a conocer la pertinencia de los instrumentos y la relación coherente que presente los items y los indicadores que se presentaron para cada dimensión y alineado a las variables. Por otro lado, para un mayor sustento del estudio se realizó la confiabilidad por medio del alfa de Cronbach por presentar opciones politómicas y de tipo Likert para categorizar las opiniones de los servidores públicos y poder realizar los cálculos necesarios para responder a cada objetivo del estudio. CEPAL (2020). Afirmó, en esta modalidad los trabajadores usan plataformas virtuales para reuniones, informar, coordinar y seguimiento de labores con sus colegas y jefes. En este caso, no sólo se trata de tecnología sino implica contar con un marco legal que se regule para las instituciones y establezca guías laborales del desempeño en función de los encargos planteados. Esta cultura organizacional no estaba desarrollada en la mayoría de las entidades, conlleva desde desafíos técnicos y normativos. El trabajo a distancia puede ser una oportunidad de modernizar el mundo laboral con cambio estructural y la flexibilización del mercado laboral. Es importante el acceso a Internet, dispositivos y habilidades digitales.

Lo menciona se relaciona con la validez externa basada en las experiencias vividas por los servidores públicos en esta nueva modalidad de trabajo y la relación que se presenta con el diseño de sus funciones, para ello es importante las conclusiones y recomendaciones propuestas en el estudio para que sirva de indicio para futuros estudios que se realicen.

Según las características que presentan los estudio preliminares o conocidos como antecedentes se puede apreciar que presentan una aproximación a lo registrado en el desarrollo del estudio, mostrando que la modalidad de trabajo remoto no es algo nuevo, ya viene desde años pasado y en nuestro país está regulado por la Ley N° 30036 y su reglamento el Decreto Supremo N° 017-2015-TR, dando a conocer que una modalidad de trabajar y cumplir con los requerimiento que presentan las organizaciones es el trabajo remoto, siendo una modalidad que consisten en realizar trabajo fuera de la organización, sin dejar de lado las funciones que se debe realizar.

Todos los antecedentes citados en el estudio demuestran los beneficios que trae esta modalidad de trabajo y el efecto positivo que puede causar en la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia Del Santa, fundamentado por la teoría de las TIC, que se ha convertido en un gran soporte en los diferentes contextos de la actualidad. Y se aproxima a los resultados obtenidos en el desarrollo del estudio donde se da a conocer que los trabajadores que presenten competencias tecnológicas son favorecidos por el trabajo remoto porque les ha permitido desarrollar sus actividades desde casa, estar cerca a la familia y no afectar a sus ingresos económicos, podemos los niveles descriptivos presentados en el estudio son favorables porque se ha encontrado puntuaciones considerables para el nivel regular y eficiente, mostrando una menor proporción para el nivel deficiente.

De lo expresado se presenta los resultados y las aproximaciones que presentan con los trabajos tomados como antecedentes, reforzada por la fundamentación teórica considerada en el desarrollo del estudio.

Según lo expresado para el objetivo general que se basa en determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y el desempeño laboral en los Defensores Públicos de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia Del Santa, 2021, luego se realizar el análisis de los servidores públicos se realizó el cálculo de correlación, obteniendo un valor de $Rho = 0.860$ y un valor de $sig. = 0.000$, considerada como inferior al 0.01, con lo cual se afirma que se presenta una relación significativa entre el trabajo remoto y el desempeño laboral, con lo cual se puede expresar que la modalidad de realizar trabajo remoto fue

favorable en la entidad porque se presentaron resultados positivos y no afecto al desempeño de los defensores, quienes continuaron desarrollando sus actividades con normalidad.

Resultados que presentan una aproximación a lo expresado por Tapasco y Giraldo (2020), quien logro concluir: Entre los resultados, afirman que no son los precios de inversión ni los límites tecnológicos los que terminan como barreras primarias; son los asociados al desconocimiento del tema y cuestiones de la gestión administrativa. Existen perfiles directivos marcadamente exclusivos entre los colectivos que emprenden el teletrabajo y las personas que no lo hacen. También existen patrones de afiliación entre su disposición hacia la adopción del teletrabajo y posiciones administrativas positivas. Entre estos, la desconfianza más cercana a esquemas organizativos no tradicionales, la renuencia a negociar la forma de operar y el uso de nuevas herramientas virtuales.

De la comparación realizada se puede mencionar que los elementos que se apliquen durante el trabajo remoto por parte de la entidad como la asignación, las medidas de supervisión y la validación de los trabajos que se realicen, presentaran sus repercusiones en el desempeño laboral de la entidad. Desde la teoría considerada se menciona que las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) han estado impulsando un método de transformación tecnológica y la generación de conocimientos e innovación recientes sin precedentes en los registros de la humanidad desde las últimas cuatro décadas. Así, su uso y software empresarial científico y comercial en profundidad, dinamiza la transformación e innovación tecnológica en los países avanzados. Resultados determinados en la aceleración de la globalización, en contextos económicos, sociales y de mercado (Quiroga, et al., 2017).

Según lo expresado para el objetivo específico que se basa en describir el nivel de trabajo remoto que se presenta en la entidad, por medio del análisis de las opiniones de las encuestadas se tiene a la asignación que presenta a 8 servidores públicos que corresponden al 16.7% lo evalúan como deficiente, de ahí se tiene que 18 servidores públicos que corresponden al 37.5% lo perciben como regular y 22 servidores públicos que conforman el 45.8% lo encuentran como eficiente, con ello se pudo dar a conocer los aspectos positivos que presento la entidad al aplicar

el trabajo remoto y la aceptación que presento en los servidores públicos quienes continuaron desarrollando sus actividades con normalidad y cumplieron con sus funciones habituales.

Resultados que presentan una aproximación a lo expresado por Sánchez y Ledesma (2021), quien logró concluir: Se determinó que los principales resultados positivos del teletrabajo en el propio trabajo duro de las personas son una mayor productividad, en ausencia de interrupciones; creencia multiplicada de manipular más sobre el control del tiempo y los deportes de trabajo diario, y así sucesivamente. En la evaluación, los malos efectos deberían ver con cuestiones relacionadas con la falta de infraestructura tecnológica adecuada para cumplir con las responsabilidades del día a día; extensión de la jornada laboral; sentimiento de falta de apoyo organizativo, al realizar tareas complicadas o nuevas, y la sensación de soledad del teletrabajador por la falta de interacción con sus compañeros de trabajo.

Con lo registrado en el estudio y en la comparación realizada se puede determinar la importancia que tiene que las empresas realicen capacitaciones de las funciones a realizar y sobre el manejo de las herramientas tecnológicas que se basan en el teletrabajo para que se pueda dar a conocer los sucesos que se presentan en la actualidad generada por el distanciamiento social. Para Medina et al. (2021), hacen referencia que el teletrabajo es la afición laboral remunerada que realiza un trabajador en convenio con la organización en la que trabaja para realizar su trabajo fuera del lugar físico de la empresa, comunicándose con la ayuda de la tecnología de registros y comunicación.

Según lo expresado para el objetivo específico que se basa en describir el nivel de desempeño laboral que se presenta en la entidad, por medio del análisis de las opiniones de las personas encuestadas se tiene a la competencia que presenta a 7 servidores públicos que conforman el 14.6% lo consideran como deficiente, luego se tiene a 20 servidores públicos que conforman el 41.7% lo encuentran como regular y 21 servidores públicos que integran el 43.8% lo ubican como eficiente, estos resultados demuestran que la modalidad de realizar trabajo remoto no afecto de manera negativa al desempeño porque los encuestados consideran que lograron cumplir con sus funciones con esta nueva modalidad

aplicada por la institución y favoreció a los trabajadores quienes pudieron estar más cerca de sus familias.

Dichos resultados son coincidentes con lo expresado por Juárez y Palpa (2020), quienes encontraron que el desempeño pictórico de las personas incentivó significativamente el control de almacén de la agencia TXI Estilo S.A.C. En 2018. Por lo tanto, puede haber una correlación media agradable de 0.618, lo que nos permite verificar que, si aumenta el nivel de desempeño general del proceso, podría haber una mejor gestión del almacén. Esto nos permite aceptar simplemente nuestra especulación de que el desempeño general del trabajo de los empleados afecta la gestión del almacén de la empresa.

A través de los registrado se puede decir que evaluar el desempeño es favorable para que la empresa detecte los problemas principales y aplicar medidas correctivas, por otro lado los trabajadores deben realizar sus funciones que la empresa establecer para lograr los objetivos trazados, al respecto Espinoza et al. (2020), lo consideran como el procedimiento que se encamina en la dirección de adquirir los objetivos a través de los colaboradores que permitan a su vez alcanzar las metas de la organización y el desempeño en su trabajo. La gestión es una colección dinámica y permanente delimitada por medio de acciones y enfoques que podrían implicar un poder para la empresa en sintonía con los resultados recibidos.

Según lo expresado para el objetivo específico que se basa en establecer la relación que existe entre la asignación del trabajo remoto y el desempeño laboral que se presenta en la entidad, luego se realizar el análisis de los servidores públicos se realizó el cálculo de correlación, obteniendo un valor de $Rho = 0.835$ y un valor de sig. = 0.000, considerada como inferior al 0.01, con lo cual se afirma que se presenta una relación significativa entre la asignación y el desempeño laboral, afirmando que los elementos que se apliquen durante la asignación como los recursos de oficina y equipos para poder realizar su trabajo, presentaran sus repercusiones en el desempeño laboral de la entidad, por lo tanto las asignaciones que realice la entidad se debe enfocar en cada perfil que presente el trabajador y realizar una evaluación de desempeño de manera periódica para analizar el cumplimiento de sus funciones.

Resultados que presentan una aproximación a lo expresado por Cortés et al. (2020), logrando concluir: Entre las tensiones diagnosticadas, destacamos la interferencia entre las horas de trabajo de las personas y las horas lectivas de sus hijos, lo que dificultaba su apoyo. Por el contrario, debido a la situación del COVID-19, los integrantes decidieron retirar el discernimiento del empleado doméstico para evitar una mayor posibilidad de contagio y mantener la aptitud de su familia. Para ello, los participantes debieron recurrir a la distribución de los deportes domésticos contemplados dentro de la limpieza y educación de las comidas, lo que también trajo un cruce entre las tareas del hogar y las necesidades pictóricas que debían satisfacer simultáneamente.

Conforme a lo referido, se puede indicar que el personal que realiza trabajo remoto debe ser seleccionando con la finalidad que demuestre las competencias necesarias para realizar sus funciones desde casa, se hace mención que se refiere a la gestión que realiza el área de personal en la parte de delegación de funciones y el trabajador debe cumplirlas. Para ello se presenta como indicadores a la selección del personal, luego se tiene a la delegación de funciones, de la misma manera se ubica al equipo tecnológico que se cuenta, luego se basa en el cumplimiento de metas, así como el horario laboral y se culmina con el cronograma de trabajo (Castillo et al., 2020).

Según lo expresado para el objetivo específico que se basa en identificar la relación que existe entre la supervisión del trabajo remoto y el desempeño laboral que se presenta en la entidad, luego se realizar el análisis de los servidores públicos se realizó el cálculo de correlación, obteniendo un valor de $Rho = 0.759$ y un valor de $sig. = 0.000$, considerada como inferior al 0.01, con lo cual se afirma que se presenta una relación significativa entre la supervisión y el desempeño laboral, por lo cual se procede con el rechazo de la hipótesis nula, afirmando que los elementos que se apliquen durante supervisión como el cumplimiento de funciones y metas establecidas por la entidad, presentaran sus repercusiones en el desempeño laboral de la entidad, con ello se pudo demostrar que la supervisión es una de las herramientas más indispensable en esta nueva modalidad porque permite a la entidad analizar si los trabajadores cumplen con sus funciones y se logró los objetivos que se establecen.

Resultados que presentan una aproximación a lo expresado por Rojas (2021), quienes lograron concluir: al realizar el análisis de la hipótesis general, se pudo comprobar la hipótesis propuesta por el investigador y se procedió con el rechazo de la hipótesis nula, alcanzando un 65 % de aceptación, dando a conocer que el trabajo remoto presenta implicancias en el desempeño que presentan los colaboradores de la entidad, por ello las autoridades se deben preocupar en mejorar los recursos que cuentan los trabajadores para que logren desarrollar un trabajo remoto esperado y puedan presentar un desempeño laboral aceptable.

De lo expresado se menciona que la supervisión es una de las herramientas más utilizadas por las organizaciones para analizar el nivel de desempeño de los trabajadores referente a las funciones que deben realizar, al respecto Salinas y Malpartida (2020), se refieren a la delegación de funciones que realizan los superiores o jefes de un área, también se refiere a la dirección de recursos humanos, quienes son los encargados de realizar las evaluaciones del personal y cumplimiento de sus funciones.

Según lo expresado para el objetivo específico que se basa en determinar la relación que existe entre la validación del trabajo remoto y el desempeño laboral que se presenta en la entidad, luego se realizó el análisis de los servidores públicos se realizó el cálculo de correlación, obteniendo un valor de $Rho = 0.831$ y un valor de $sig. = 0.000$, considerada como inferior al 0.01, con lo cual se afirma que se presenta una relación significativa entre la validación y el desempeño laboral, por lo cual se procede con el rechazo de la hipótesis nula, afirmando que los elementos que se apliquen durante la validación como la verificación de actividades realizadas, respuesta de los trabajos encargado, presentaran sus repercusiones en el desempeño laboral de la entidad, con ello se menciona que la validación del trabajo que realiza cada servidor público es importante para que la entidad pueda determinar el cumplimiento de sus funciones, para ello debe realizar el envío de evidencia al su jefe inmediato y se muestre en los resultados obtenidos.

Resultados que presentan una aproximación a lo expresado por Llerena (2021), quien logró concluir: Se ha registrado relación alta con un valor de 0.764; entre las variables seleccionadas en el estudio y el nivel de significancia es $0,001 < 0.05$; considerado como sustento suficiente para afirmar la hipótesis

planteada por el investigador y proceder con el rechazo de la hipótesis nula, con ello se dio a conocer que los elementos que se consideran para la selección del personal son esenciales para que puedan presentar un desempeño favorable en la entidad.

Armijos et al. (2019), expresan que la validación del trabajo se basa en el cumplimiento de funciones y el otorgamiento de los recursos por parte de la organización a los trabajadores para que puedan cumplir con sus actividades programadas. Al mismo tiempo hacen mención que se enfoca en la evaluación de la correcta aplicación de las políticas de las empresas, basada en las relaciones con los compañeros de trabajo y las capacitaciones internas y externas que debe tener el trabajador.

Finalmente, cabe precisar que los resultados en comparación con los antecedentes y las fuentes teóricas proporcionadas en el estudio se encuentran enlazadas y es posible asegurar que el trabajo remoto es favorable cuando se cuentan con las políticas y evaluaciones pertinentes al personal.

VI. CONCLUSIONES

Primera. Referente al objetivo general. Se concluye que existe una correlación directa de nivel alto ($Rho=0,860$) y significativa ($P\text{-valor } 0,000 < 0,01$) entre el trabajo remoto y el desempeño laboral en los Defensores Públicos de la Dirección Distrital Del Santa, 2021.

Segunda. Del primer objetivo específico. Se concluye que el nivel del trabajo remoto percibido por los Defensores Públicos de la Dirección Distrital Del Santa es eficiente (45.8%), con tendencia regular (37.5%). A su vez se determina que la dimensión asignación es valorado en el nivel eficiente (54.2%), mientras que las dimensiones de validación y supervisión es valorado en el nivel regular con 37.5% y 43.8% respectivamente.

Tercera. Del segundo objetivo específico. Se concluye que el nivel del desempeño laboral registrado por los Defensores Públicos de la Dirección Distrital Del Santa es eficiente (43.8%), con tendencia regular (41.7%). A su vez se determina que la dimensión potencial del mejoramiento y competencias es valorada en el nivel eficiente con 45.8 % y 52.1% respectivamente y la dimensión logro de metas es valorado en el nivel regular (39.6%) respectivamente.

Cuarta. Del tercer objetivo específico. Se concluye que existe una correlación directa de nivel alto ($Rho=0,835$) y significativa ($P\text{-valor } 0,000 < 0,01$) entre la asignación del trabajo remoto y el desempeño laboral en los Defensores Públicos de la Dirección Distrital Del Santa, 2021.

Quinta. Del cuarto objetivo específico. Se concluye que existe una correlación directa de nivel alto ($Rho=0,759$) y significativa ($P\text{-valor } 0,000 < 0,01$) entre la supervisión del trabajo remoto y el desempeño laboral en los Defensores Públicos de la Dirección Distrital Del Santa, 2021.

Sexta. Del quinto objetivo específico. Se concluye que existe una correlación directa de nivel alto ($Rho=0,831$) y significativa ($P\text{-valor } 0,000 < 0,01$) entre la validación del trabajo remoto y el desempeño laboral en los Defensores Públicos de la Dirección Distrital Del Santa, 2021.

VII. RECOMENDACIONES

Al director y personal jerárquico de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia Del Santa:

Primera. Realizar una propuesta de capacitaciones relacionado al manejo de herramientas tecnológicas que les permita a los servidores públicos desarrollar su trabajo remoto de manera eficiente, además de brindarle los equipos tecnológicos para que desarrollen sus funciones.

Segunda. Aplicar una política de reconocimiento a los mejores trabajadores que presenten un buen desempeño de sus funciones para motivar al resto de trabajadores e involucrarlos en los procesos administrativos de la Dirección Distrital Del Santa.

Al jefe de personal:

Tercera. Realizar las evaluaciones de desempeño de manera mensual para determinar las fortalezas y debilidades que presenten los servidores públicos y se puedan aplicar las medidas correctivas necesarias para que logren el cumplimiento de sus funciones.

Cuarta. Remitir memorándum a los trabajadores que no cumplan con sus funciones asignadas e incorporarlos en talleres de inducción de funciones para que se tenga claro las políticas de la entidad y se maneje de manera transparente la evaluación que se realiza.

A los servidores públicos:

Quinta. Realizar un diagnóstico personal de las competencias que le faltan reforzar y comprometerse con desarrollar las competencias que presentan deficiencias por medio de cursos y talleres relacionado al manejo de tecnologías en trabajo remoto.

Sexta. Registrar las evidencias a su jefe inmediato de las acciones que realizan para que se pueda tener un registro de incidencias sobre las funciones que desarrollan y el cumplimiento logrado de manera periódica.

REFERENCIAS

- Armijos, F., Bermúdez, A. y Mora, N. (2019). Management of Human Resources. *Revista científica Scielo*. 11 (4). 163-170. <https://bit.ly/3eiKagv>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. ISBN ebook: 978-607-744-748-1. <https://bit.ly/3emR98k>
- Benavides, F., Amable, M., Cornelio, C., Vives, A., Carmenate, L. Barraza, D., Bernal, D. Silva, M. y Delclos, J. (2021). *El futuro del trabajo tras la COVID-19: el papel incierto del teletrabajo en el domicilio*. *Revista Scielo*. 46 (1). <https://www.scielo.br/j/rbso/a/LhzNSwFdfBKbwLQbv3Rntmt/?lang=es>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W. y Benavides, A. (2020). *Motivation and work performance: human capital as a key factor in an organization*. *Revista Scielo*. 12 (3). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385
- Buenrostro, H. y Hernández, M. (2019). *The Incorporation of ICT in Firms. Factors of the Digital Divide in MSMEs of Aguascalientes*. *Revista Scielo*. 50 (1). <https://bit.ly/32fOB9G>
- Buitrago, D. (2020). *Teletrabajo: una oportunidad en tiempos de crisis*. *Revista Scielo*. 11 (1). http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2145-77192020000100001.
- Cabezas, E., Andrade, A. y Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. ISBN: 978-9942-765-44-4. <https://bit.ly/3pqGakg>
- Castillo, R., Tordoya, J., Queupumil, M. y Segovia, V. (2020). *Personnel assignment proposal through simulation for a mining service firm*. *Revista Scielo* 41 (3). <https://bit.ly/33UKVuI>
- CEPAL, (2020). *Las oportunidades de la digitalización en América Latina frente al Covid-19*. 1 (12). CEPAL: <https://bit.ly/32hRx5E>

- Cedeño, T. y Saltos, G. (2020). *Proposal for performance evaluation as a process generating changes for the Municipal Company Property Registry of Manta*. *Revista Scielo* 39 (1). <https://bit.ly/3pmp2wf>
- Cohen, N. y Gómez, G. (2019). *Metodología de la investigación, ¿para qué?: la producción de los datos y los diseños*. ISBN 978-987-723-190-8. Editorial Teseo. <https://bit.ly/3swzIKM>
- Chacón, Y. (2018). *Rotación del personal y desempeño laboral en el área de farmacia de la clínica Internacional sede San Borja*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://bit.ly/3FrB6lw>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos. El capital humano en las organizaciones*. México: Editorial McGraw Hill.
- Correa, F. y Moltrazio, C. (2020). *Telecommuting, forms of organization, problems and challenges. Notes to contribute to the debate*. *Revista Derechos en Acción* 5(16), 397-415. <https://bit.ly/3H9N3wx>
- Cortés et al. (2020). *Trabajo remoto en tiempos de covid-19 y su impacto en el trabajador*. [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Javeriana] <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/52814/Gabriela%20Corte%cc%81s%2c%20Nicolas%20Henao%2c%20Valentina%20Osorio%2c%20Diciembre%202020%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cortés, J. (2017). Retos de la implementación del teletrabajo en el sector público peruano.
- Cuervo, T., Orviz, N., Arce, S. y Fernández, I. (2018). *Technostress in Communication and Technology Society: literature review from the Web of Science*. *Revista Scielo* 21 (1). <https://bit.ly/3yYKvP8>
- Da Silva, G., Matheus, J., Caroline, L., Rabelo, R. (2019). *Perceptions of teleworkers and face-to-face workers about work design*. *Revista Psicología: Organizaciones y Trabajo* 19 (4). <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v19n4/v19n4a06.pdf>

- Dessler, G. (2007). *Administración de recursos humanos*. México: Pearson.
- Eduquen, J. (2020). *Trabajo remoto y desempeño laboral del personal de la fiscalía provincial de Cutervo durante el estado de emergencia-Covid 19*. [Tesis de maestría, Universidad Señor de Sipan]. <https://bit.ly/3Jnhlh9>
- Espinoza, E. (2019). *Las variables y su operacionalización en la investigación educativa. Segunda parte*. *Revista Conrado*, 15(69), 171-180. <http://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado>
- Esquivel, A., León, R. y Castellanos, G. (2017). *Continuous Improvement of Knowledge Management Processes in Ecuadorean Higher Education Institutions*. 11 (2). <http://scielo.sld.cu/pdf/rdir/v11n2/rdir05217.pdf>
- Fernández, J. (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, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56524/Fernandez_BJCCA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gallardo, E. (2017). *Metodología de la Investigación. Manual Autoformativo Interactivo*. ISBN electrónico n.º 978-612-4196. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf
- González, D., Alvarado, C. y Marín, C. (2017). *Design and Validation of a Survey for the Characterization of Goat Production Units*. *Revista Scielo*. 58 (2). http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S025865762017000200003.
- Gómez, D., Gómez, K., Calderón, M. y Bernardino, E. (2020). *From knowledge to practice: integration of work teams by nursing supervisor*. *Revista Scielo*. 38 (1). <https://bit.ly/3et2OCx>

- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación- rutas cuantitativa-cualitativa-mixta*. ISBN 1456260960. Editor McGraw-Hill Interamericana.
- Herbas, B. y Rocha, E. (2018). *Scientific methodology for conducting marketing research and quantitative social research*. *Revista Scielo*. 42(6). 123-160. http://www.scielo.org.bo/pdf/rp/n42/n42_a06.pdf.
- Juarez, M. y Palpa, J. (2020). *Desempeño laboral y su influencia en la gestión de almacén de la empresa Txi estilo S.A.C. del distrito del cercado de lima 2018*. [Tesis de maestría]. <https://bit.ly/3Ew5KJi>
- Lampert, M. y Poblete, M. (2018). *Efectos positivos y negativos del teletrabajo sobre la salud*. <https://bit.ly/32wno1W>
- Llerena, F. (2021). *Gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal administrativo de un centro de rehabilitación de salud, Lima, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/65565/Llerena_VFF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- López, B., Aragón, J., Muñoz, M., Madrid, S. y Tornell, I. (2021). *Quality of work-life and work performance in physicians at the mexican institute of social security, in the state of Chiapas*. *Revista Scielo*. 21 (2). http://www.scielo.org.pe/pdf/rfmh/v21n2/en_2308-0531-rfmh-21-02-316.pdf
- Medina, A., Avila, A., Ortiz, J., Martínez, M. y González, Y. (2021). *Key competencies for teleworking in professors of a Cuban higher education institution*. *Revista Scielo*. <https://bit.ly/3prKeAP>
- Montalván, J., Soria, C., Hopkins, A., Ascue, R. y Ajito, E. (2019). *Guía de investigación*. ISBN: 978-612-4439-09-4. Primera edición digital. <https://cdn02.pucp.education/investigacion/2016/06/12214732/guiadeinvestigacion-en-diseno.pdf>.

- Morán, C. y Menezes, E. (2016). *La motivación de logro como impulso creador de bienestar: su relación con los cinco grandes factores de la personalidad*. Revista Redalyc. 1 (2). <https://www.redalyc.org/pdf/3498/349851777004.pdf>.
- Ocando, H. (2017). *La supervisión educativa como elemento clave para alcanzar la calidad educativa en las escuelas públicas*. Revista Redalyc. 23 (3). <https://www.redalyc.org/pdf/737/73754947004.pdf>.
- Ortega, J. (2020). *For an emotionally positive and integrally healthy telework culture*. Revista científica electrónica de Educación y Comunicación en la Sociedad del Conocimiento, 20(1), 1-3. <https://bit.ly/3EuaP4J>
- Peña, M. y Durán, N. (2015). *Organizational justice, work performance and disability*. Revista Redalyc. 7 (1). <https://bit.ly/3z1aq8L>
- Pulido, A., Ruiz, A. y Ortiz, L. (2020). *Improving the processes of production through risk management and statistical tools*. Revista Scielo https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S071833052020000100056&lng=es&nrm=iso&tlng=es.
- Quispe, A. Barboza, E., Gonzales, V. y Cacho, A. (2021). *Quality management for remote work*. 9 (2). <https://bit.ly/3Ekkw5v>
- Quiroga, D., Torrent, J. y Murcia, C. (2017). *Uses of ICT in Latin America: a characterization*. Revista Scielo 25 (2). <https://bit.ly/30U0oJU>
- Rappaccioli, R., Hernández, F. y Zamora, A. (2021). *Health implications of teleworking*. 6 (2). <https://bit.ly/3ySKmMW>
- Rivero, Y. (2019). *Performance evaluation: current trends*. 23 (2). Revista Scielo <https://bit.ly/3sBojJL>
- Rojas, C. (2021). *Gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en la Biblioteca Nacional del Perú – 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53992/Rojas_LCJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Rodríguez, K. y Lechuga, J. (2019). *Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA*. 1 (87). <https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/article/view/2452/1994>
- Sánchez, A. y Ledesma, T. (2021). *Effects of home-office on workers' well-being*. *Revista Scielo*. 30 (2). https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1132-62552021000200234&script=sci_arttext&tling=pt
- Salgado, J. y Cabal, A. (2011). *Performance Appraisal in the Public Administration of the Principality of Asturias: An Analysis of Psychometric Properties*. *Revista Scielo*. 27 (2). <https://bit.ly/3EqF78v>
- Salinas, J. y Malpartida, J. (2020). *Evolución del proceso de reclutamiento de personal en las empresas latinoamericanas*. 1 (3). <https://journalalphacentauri.com/index.php/revista/article/view/17>
- Serpa, A. (2019). *Desempeño laboral y la productividad de los colaboradores de Juan Galindo Slu sucursal del Perú del distrito de San Martín de Porres, 2017*. [Tesis de maestría]. <https://bit.ly/3mBN18Z>
- Tapasco, O. y Giraldo, J. (2020). *Association between administrative positions of managers and their disposition to adopt teleworking*. *Revista Scielo* 31 (1). <https://bit.ly/3En1mMj>
- Valero, I. y Riaño, M. (2020). *Teleworking: Occupational Health and Safety Management in Colombia*. *Revista Scielo*. 23 (1). <https://bit.ly/3EqQ4a6>
- Valencia, A. (2018). *Regulatory Aspects of Teleworking in Peru: Analysis and Perspectives*. *Revista Scielo*. 12 (41). <https://bit.ly/3ySkwJ3>

Anexo 01: Operacionalización de variables

Var.	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	N° Ítems	Ítems/ Escala	Niveles
Trabajo remoto (V1)	Medina et al. (2021), hacen referencia que el teletrabajo es la afición laboral remunerada que realiza un trabajador en convenio con la organización en la que trabaja para realizar su trabajo fuera del lugar físico de la empresa, comunicándose con la ayuda de la tecnología de registros y comunicación.	Es la modalidad de trabajar desde cualquier parte fuera de la oficina física, basándose en equipos tecnológicos y conexión a internet. La variable será medida mediante la aplicación de un cuestionario de trabajo remoto a los Defensores Públicos que realizan trabajo remoto en la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia Del Santa, mediante las dimensiones de asignación, supervisión y validación, siendo analizada por medio de una escala ordinal.	Asignación	Selección del personal	1,2	19 ítems escala ordinal 1 al 5 (tipo Likert)	Ordinal: Deficiente: 19-44 Regular: 45-69 Eficiente: 70-95
				Delegación de funciones	3		
				Equipo tecnológico	4		
				Cumplimiento de metas	5		
				Horario laboral	6		
				Cronograma de trabajo	7		
			Supervisión	Monitoreo de trabajo	8,9		
				Supervisión de los superiores	10,11		
				Presentación de informes	12		
				Recursos tecnológicos	13,14		
			Validación	Acceso a internet	15		
				Espacio de trabajo	16		
				Capacidad profesional	17		
				Modalidad de comunicación	18		
				Capacitaciones profesionales	19		

Desempeño laboral (V2)	Espinoza et al. (2020), lo consideran como el procedimiento que se encamina en la dirección de adquirir los objetivos a través de los colaboradores que permitan a su vez alcanzar las metas de la organización y el desempeño en su trabajo. La gestión es una colección dinámica y permanente delimitada por medio de acciones y enfoques que podrían implicar un poder para la empresa en sintonía con los resultados recibidos.	Es el trabajo que se realiza en función al cumplimiento de tareas y funciones delegadas por la entidad, presentando como dimensiones a la competencia que presenta como indicadores a conocimiento, luego se tiene a destrezas y los modelos de comportamiento. La variable será medida mediante la aplicación de un cuestionario a los Defensores Públicos que realizan trabajo remoto en la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia Del Santa, analizado en las dimensiones de competencia, logro de metas y potencial de mejoramiento, siendo analizada por medio de una escala ordinal.	Competencia	Conocimiento	1,2	16 ítems escala ordinal 1 al 5 (tipo Likert)	Escala: Ordinal Deficiente: 16-37 Regular: 38-58 Eficiente: 59-80
				Destrezas	3,4		
				Modos de comportamiento	5,6		
			Logro de metas	El individuo	7,8		
				Aspectos financieros	9,10		
				Posicionamiento institucional	11,12		
			Potencial de mejoramiento	Fines organizacionales	13,14		
				Fortalecimiento de procesos	15,16		

Anexo 02: Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario de Trabajo remoto

Estimado servidor, el siguiente cuestionario tiene la intención de medir el trabajo remoto en la Dirección Distrital de Defensa Pública Del Santa. Las opiniones que brinde serán de gran aporte para ayudar a detectar las fortalezas y debilidades presentan durante el tiempo que se encuentra desarrollando trabajo remoto, considerado motivo principal para que conteste con la sinceridad del caso.

Debe marcar sólo una de las alternativas, poniendo una equis (x) en el cuadro que suponga.

Nº	Dimensiones / ítems	Opciones de respuesta				
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	Dimensión 1: Asignación					
1	La entidad selecciona al personal que debe realizar trabajo presencial y quienes pueden realizar trabajo remoto.					
2	Los trabajadores que realizan trabajo remoto cumplen con las funciones que se le asignan.					
3	La entidad brinda los recursos necesarios para que los trabajadores puedan desarrollar su trabajo remoto.					
4	Se cuenta con mecanismos que ayuden al direccionamiento de las metas.					
5	El horario laboral del trabajo remoto es el mismo que el trabajo presencial.					
6	Se respeta el horario que establece la organización para el trabajo remoto.					
7	Se cuenta con un cronograma de trabajo para desarrollar las actividades remotas.					
	Dimensión 2: Supervisión					
8	Los jefes de área monitorean de manera aleatoria a su personal a cargo durante el trabajo remoto.					
9	La entidad cuenta con un plan de trabajo para monitorear a los trabajadores durante el trabajo remoto.					

10	Se cuenta con un formato para realizar supervisión a los trabajadores.					
11	Los trabajadores presentan informes semanales del trabajo remoto que realizan.					
12	Es una política de la entidad que los trabajadores presenten informes del trabajo que se realiza de manera remota.					
13	La entidad cuenta con recursos tecnológicos para supervisar a los trabajadores como sistemas de video conferencia.					
14	Se cuenta con sistemas informáticos que permiten evidenciar los avances que realizan las áreas administrativas.					
	Dimensión 3: Validación					
15	Los trabajadores cuentan con acceso a internet para realizar trabajo remoto.					
16	En su domicilio tiene un espacio fijo para poder trabajar de manera remota.					
17	Cuando inicio con el trabajo remoto se fue fácil adaptarse a esta nueva modalidad.					
18	Cuenta con medios tecnológicos para poder comunicarse con las otras áreas de la entidad.					
19	En los últimos meses ha realizado capacitaciones referentes al uso de herramientas tecnológicas.					

Ficha Técnica del Instrumento

Nombre:	Cuestionario de Trabajo remoto
Autor original:	Servir (2020)
Nombre instrumento original	Cuestionario del trabajo remoto
Dimensiones:	Asignación, Supervisión, Validación
N° de ítems	19
Escala de valoración de ítems:	Siempre: 5 Casi siempre: 4 A veces: 3 Casi nunca: 2 Nunca: 1
Ámbito de aplicación:	Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia Del Santa
Administración:	Auto reporte individual
Duración:	20 minutos (Aproximadamente)
Objetivo:	Determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y el desempeño laboral en los Defensores Públicos de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia Del Santa, 2021.
Validez:	Validez de contenido mediante el juicio de tres expertos en el tema: Un Doctor en Educación que labora como docente en la Universidad César Vallejo - Filial Huaraz; un Maestro en Gestión Pública que labora como abogado en la Procuraduría Pública Anticorrupción Del Santa; y un Maestro en Derecho Penal y Ciencias Criminológicas, que labora como abogado libre y docente en la Universidad Nacional de Trujillo. Quienes evaluaron los criterios de: Redacción, esencialidad, comprensibilidad y coherencia en cada uno de los ítems. Validez de constructo.

Confiabilidad:	Se obtuvo un coeficiente de Alfa de Cronbach de (0,883) que indica un grado de confiabilidad alto y por tanto existe precisión en los datos que suministren las unidades de estudio.	
Adaptado por:	Valles Celiz, Roberto	
Unidades de información:	Defensores Públicos de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia Del Santa	
Organización:	Dimensión	Ítem
	Asignación	1 - 7
	Supervisión	8 - 14
	Validación	15 - 19
Niveles finales /Valores	Eficiente Regular Deficiente	

Cuestionario de desempeño laboral

Estimado servidor, el siguiente cuestionario tiene la intención de medir el desempeño laboral en la Dirección Distrital de Defensa Pública Del Santa. Las opiniones que brinde serán de gran aporte para ayudar a detectar las fortalezas y debilidades del desempeño que presentan los trabajadores, considerado motivo principal para que conteste con la sinceridad del caso.

Debe marcar sólo una de las alternativas, poniendo una equis (x) en el cuadro que suponga.

TED: Totalmente en desacuerdo; ED: En desacuerdo; Ni D ni A; Ni de acuerdo, ni en desacuerdo; D: De acuerdo; TD: Totalmente de acuerdo.

Nº	Dimensiones / ítems	Opciones de respuesta				
		TED	ED	Ni D ni A	D	TD
	Dimensión 1: Competencia					
1	El personal que labora en el distrito judicial realiza capacitaciones externas con la finalidad de mejorar su competencia laboral.					
2	Los profesionales que laboran en el distrito judicial son profesionales que se caracterizan por su alto nivel académico.					
3	Los trabajadores desarrollan sus habilidades desarrollando las funciones asignadas por la entidad.					
4	Con frecuencia asume retos que le ayudan a fortalecer sus competencias profesionales que favorecen a la entidad.					
5	Se evidencia que los trabajadores presentan relaciones cordiales con sus compañeros de trabajo y su jefe inmediato.					
6	Se fomenta el trabajo en equipo para lograr las metas establecidas por la entidad.					
	Dimensión 2: Logro de metas					
7	Los trabajadores cumplen las tareas que se les asignan en el tiempo estipulado.					
8	La entidad realiza una evaluación de cumplimiento de metas a los trabajadores.					

9	La remuneración que recibe está acorde a sus expectativas.					
10	La entidad presenta remuneraciones acordes al mercado.					
11	Los trabajadores pueden ascender de puesto por cumplimiento de metas demostradas por su desempeño laboral.					
12	Se realiza reconocimiento laboral a los mejores trabajadores de la entidad.					
	Dimensión 3: Potencial de mejoramiento					
13	Se difunde la política institucional a todos los trabajadores.					
14	Los trabajadores conocen los lineamientos de la entidad.					
15	Los procesos de la entidad se encuentran en constantes cambios y optimización.					
16	Los trabajadores participan y sugieren mejorar en los procesos administrativos actuales.					

Ficha Técnica del Instrumento

Nombre:	Cuestionario de desempeño laboral
Autor original:	Espinoza et al. (2020)
Nombre instrumento original	Cuestionario del desempeño laboral
Dimensiones:	Competencia, Logro de metas, Potencial de mejoramiento
N° de ítems	16
Escala de valoración de ítems:	Totalmente de acuerdo: 5 De acuerdo: 4 Ni de acuerdo, ni en desacuerdo: 3 En desacuerdo: 2 Totalmente en desacuerdo: 1
Ámbito de aplicación:	Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia Del Santa
Administración:	Auto reporte individual
Duración:	20 minutos (Aproximadamente)
Objetivo:	Determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y el desempeño laboral en los Defensores Públicos de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia Del Santa, 2021.
Validez:	Validez de contenido mediante el juicio de tres expertos en el tema: Un Doctor en Educación que labora como docente en la Universidad César Vallejo - Filial Huaraz; un Maestro en Gestión Pública que labora como abogado en la Procuraduría Pública Anticorrupción Del Santa; y un Maestro en Derecho Penal y Ciencias Criminológicas, que labora como abogado libre y docente en la Universidad Nacional de Trujillo. Quienes evaluaron los criterios de: Redacción, esencialidad, comprensibilidad y coherencia en cada uno de los ítems. Validez de constructo.
Confiabilidad:	Se obtuvo un coeficiente de Alfa de Cronbach de (0,885) que indica un grado de confiabilidad alto y por tanto existe precisión en los datos que suministren las unidades de estudio.

Adaptado por:	Valles Celiz, Roberto	
Unidades de información:	Defensores Públicos de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia Del Santa	
Organización:	Dimensión	Ítem
	Competencia	1 - 6
	Logro de metas	7 - 12
	Potencial de mejoramiento	13 - 16
Niveles /Valores finales	Eficiente Regular Deficiente	

Anexo 3. Validez y confiabilidad de los instrumentos

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TITULO DE LA TESIS: Trabajo remoto y desempeño laboral en los defensores públicos de la Dirección Distrital Del Santa, 2021.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Trabajo Remoto

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES					
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta							
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO						
Trabajo remoto (V1)	Asignación	Selección del personal	La entidad selecciona al personal que debe realizar trabajo presencial y quienes pueden realizar trabajo remoto.						X		X		X		X							
			Los trabajadores que realizan trabajo remoto cumplen con las funciones que se le asignan.													X		X				
		Delegación de funciones	La entidad brinda los recursos necesarios para que los trabajadores puedan desarrollar su trabajo remoto.												X		X		X		X	
		Equipo tecnológico	Se cuenta con mecanismos que ayuden al direccionamiento de las metas.																		X	
		Cumplimiento de metas	El horario laboral del trabajo remoto es el mismo que el trabajo presencial.													X		X		X		
		Horario laboral	Se respeta el horario que establece la entidad para el trabajo remoto.													X		X		X		

		Cronograma de trabajo	Se cuenta con un cronograma de trabajo para desarrollar las actividades remotas.										X		X			
Supervisión	Monitoreo de trabajo		Los jefes de área monitorean de manera aleatoria a su personal a cargo durante el trabajo remoto.									X		X				
			La entidad cuenta con un plan de trabajo para monitorear a los trabajadores durante el trabajo remoto.										X		X			
	Supervisión de los superiores		Se cuenta con un formato para realizar supervisión a los trabajadores.						X				X		X			
			Los trabajadores presentan informes semanales del trabajo remoto que realizan.										X		X			
	Presentación de informes		Es una política de la entidad que los trabajadores presenten informes del trabajo que se realiza de manera remota.											X		X		
	Recursos tecnológicos		La entidad cuenta con recursos tecnológicos para supervisar a los trabajadores como sistemas de video conferencia.						X				X		X			
		Se cuenta con sistemas informáticos que permiten evidenciar los avances que realizan las áreas administrativas.											X		X			
Validación	Acceso a internet		Los trabajadores cuentan con acceso a internet para realizar trabajo remoto.						X			X		X			Internet (con velocidad apropiada)	
	Espacio de trabajo		En su domicilio tiene un espacio fijo para poder trabajar de manera remota.										X		X			

RESULTADO DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Trabajo Remoto

OBJETIVO: Medir el trabajo remoto en la Dirección Distrital de Defensa Pública Del Santa.

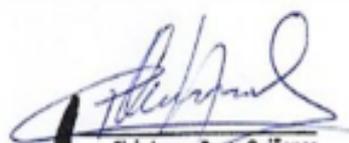
DIRIGIDO A: Defensores Públicos

VALORACIÓN:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Ponte Quiñones, Elvis Jerson

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor en Educación - Magister en Gestión Pública – Maestro en Investigación y Docencia Universitaria.



Elvis Jerson Ponte Quiñones
Asesor - Consultor
Estadística y Metodología de la Investigación

DNI: 44199834

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el Instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TITULO DE LA TESIS: Trabajo remoto y desempeño laboral en los defensores públicos de la Dirección Distrital Del Santa, 2021.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Desempeño Laboral

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				T	E	N	D	D	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta				
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
V2.Desempeño laboral	Competencia	Conocimiento	El personal que labora en el distrito judicial realiza capacitaciones externas con la finalidad de mejorar su competencia laboral.															Cambiar por "la entidad"	
			Los profesionales que laboran en el distrito judicial son profesionales que se caracterizan por su alto nivel académico.								X				X				Cambiar por "la entidad" y eliminar "son profesionales que"
		Destrezas	Los trabajadores desarrollan sus habilidades desarrollando las funciones asignadas por la entidad.							X				X					Cambiar por "realizando"
			Con frecuencia asume retos que le ayudan a fortalecer sus competencias profesionales que favorecen a la entidad.											X		X			
		Modos de comportamiento	Se evidencia que los trabajadores presentan relaciones cordiales con sus compañeros de trabajo y su jefe inmediato.									X			X				
			Se fomenta el trabajo en equipo para lograr las metas establecidas por la entidad.												X		X		
	Logro de metas	El individuo	Los trabajadores cumplen las tareas que se les asignan en el tiempo estipulado.							X		X		X		X			

		Aspectos financieros	La entidad realiza una evaluación de cumplimiento de metas a los trabajadores.										X	X		
		Posicionamiento institucional	La remuneración que recibe está acorde a sus expectativas.								X		X	X		
			El individuo	La entidad presenta remuneraciones acordes al mercado.									X	X		
		Aspectos financieros	Los trabajadores pueden ascender de puesto por cumplimiento de metas demostradas por su desempeño laboral.								X		X	X		
	Se realiza reconocimiento laboral a los mejores trabajadores de la entidad.											X	X			
	Potencial de mejoramiento	Fines organizacionales	Se difunde la política institucional a todos los trabajadores.							X		X	X			
			Los trabajadores conocen los lineamientos de la entidad.										X	X		
		Fines organizacionales	Los procesos de la entidad se encuentran en constantes cambios y optimización.							X		X	X			
			Los trabajadores participan y sugieren mejoras en los procesos administrativos actuales.										X	X		

Nota: Insertar más columnas, en opciones de respuesta si el instrumento lo requiere



Elvis Jerson Ponte Quiñones
Asesor - Consultor
Estadística y Metodología de la Investigación

Post firma
DNI: 44199834

RESULTADO DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Desempeño Laboral

OBJETIVO: Medir el desempeño laboral en la Dirección Distrital de Defensa Pública Del Santa.

DIRIGIDO A: Defensores Públicos

VALORACIÓN:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Ponte Quiñones, Elvis Jerson

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor en Educación - Magister en Gestión Pública – Maestro en Investigación y Docencia Universitaria.



Elvis Jerson Ponte Quiñones
Asesor - Consultor
Estadística y Metodología de la Investigación

DNI: 44199834

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TITULO DE LA TESIS: Trabajo remoto y desempeño laboral en los defensores públicos de la Dirección Distrital Del Santa, 2021.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Trabajo Remoto

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	Opción de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta				
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Trabajo remoto (V1)	Asignación	Selección del personal	La entidad selecciona al personal que debe realizar trabajo presencial y quienes pueden realizar trabajo remoto.						X	X			X		X				
			Los trabajadores que realizan trabajo remoto cumplen con las funciones que se le asignan.										X		X				
		Delegación de funciones	La entidad brinda los recursos necesarios para que los trabajadores puedan desarrollar su trabajo remoto.										X		X		X		
			Equipo tecnológico	Se cuenta con mecanismos que ayuden al direccionamiento de las metas.											X		X		
		Cumplimiento de metas	El horario laboral del trabajo remoto es el mismo que el trabajo presencial.										X		X		X		
		Horario laboral	Se respeta el horario que establece la entidad para el trabajo remoto.										X		X		X		

		Cronograma de trabajo	Se cuenta con un cronograma de trabajo para desarrollar las actividades remotas.										X		X			
Supervisión	Monitoreo de trabajo		Los jefes de área monitorean de manera aleatoria a su personal a cargo durante el trabajo remoto.										X		X			
			La entidad cuenta con un plan de trabajo para monitorear a los trabajadores durante el trabajo remoto.											X		X		
	Supervisión de los superiores		Se cuenta con un formato para realizar supervisión a los trabajadores.						X					X		X		
			Los trabajadores presentan informes semanales del trabajo remoto que realizan.											X		X		
	Presentación de informes		Es una política de la entidad que los trabajadores presenten informes del trabajo que se realiza de manera remota.												X		X	
	Recursos tecnológicos		La entidad cuenta con recursos tecnológicos para supervisar a los trabajadores como sistemas de video conferencia.						X					X		X		
		Se cuenta con sistemas informáticos que permiten evidenciar los avances que realizan las áreas administrativas.												X		X		
Validación	Acceso a internet		Los trabajadores cuentan con acceso a internet (...) para realizar trabajo remoto.						X				X		X		Agregar: "con velocidad apropiada"	
	Espacio de trabajo		En su domicilio tiene un espacio fijo para poder trabajar de manera remota.											X		X		

RESULTADO DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Trabajo Remoto

OBJETIVO: Medir el trabajo remoto en la Dirección Distrital de Defensa Pública Del Santa.

DIRIGIDO A: Defensores Públicos

VALORACIÓN:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Castañeda Antón, Aldo Omar

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Gestión Pública

MINISTERIO DE JUSTICIA Y DD.HH.
Procuraduría Pública Est. de Defensa del Caribon del Santa

Aldo O. Castañeda Antón
ABOGADO SENIOR

DNI: 16728160

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TITULO DE LA TESIS: Trabajo remoto y desempeño laboral en los defensores públicos de la Dirección Distrital Del Santa, 2021.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Desempeño Laboral

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES			
				T	E	N	D	T	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta					
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
V2.Desempeño laboral	Competencia	Conocimiento	El personal que labora en el distrito judicial realiza capacitaciones externas con la finalidad de mejorar su competencia laboral.																Reemplazar por institución	
			Los profesionales que laboran en el distrito judicial son profesionales que se caracterizan por su alto nivel académico.									X				X				Cambiar por institución y eliminar "son profesionales que"
		Destrezas	Los trabajadores desarrollan sus habilidades desarrollando las funciones asignadas por la entidad.												X					Reemplazar por realizando
			Con frecuencia asume retos que le ayudan a fortalecer sus competencias profesionales que favorecen a la entidad.												X					
		Modos de comportamiento	Se evidencia que los trabajadores presentan relaciones cordiales con sus compañeros de trabajo y su jefe inmediato.													X				
			Se fomenta el trabajo en equipo para lograr las metas establecidas por la entidad.													X				
	Logro de metas	El individuo	Los trabajadores cumplen las tareas que se les asignan en el tiempo estipulado.														X			

		Aspectos financieros	La entidad realiza una evaluación de cumplimiento de metas a los trabajadores.										X		X			
		Posicionamiento institucional	La remuneración que recibe está acorde a sus expectativas.										X		X			
		El individuo	La entidad presenta remuneraciones acordes al mercado.												X		X	
		Aspectos financieros	Los trabajadores pueden ascender de puesto por cumplimiento de metas demostradas por su desempeño laboral.									X		X		X		
			Se realiza reconocimiento laboral a los mejores trabajadores de la entidad.												X		X	
	Potencial de mejoramiento	Fines organizacionales	Se difunde la política institucional a todos los trabajadores.									X		X		X		
			Los trabajadores conocen los lineamientos de la entidad.												X		X	
		Fines organizacionales	Los procesos de la entidad se encuentran en constantes cambios y optimización.							X			X		X		X	
			Los trabajadores participan y sugieren mejoras en los procesos administrativos actuales.													X		X

Nota: Insertar más columnas, en opciones de respuesta si el instrumento lo requiere

MINISTERIO DE JUSTICIA Y DD.HH.
Procuraduría Pública Est. de Distinguida Compañía del Santo

Aldo O. Castañeda Anton
ABOGADO SENIOR

Post firma
DNI: 16728160

RESULTADO DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Desempeño Laboral

OBJETIVO: Medir el desempeño laboral en la Dirección Distrital de Defensa Pública Del Santa.

DIRIGIDO A: Defensores Públicos

VALORACIÓN:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Castañeda Antón, Aldo Omar

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Gestión Pública


MINISTERIO DE JUSTICIA Y DD.HH.
Procuraduría Pública Est. en Defensa del Cantón del Santa
Aldo O. Castañeda Anton
ABOGADO SENIOR
DNI: 16728160

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TITULO DE LA TESIS: Trabajo remoto y desempeño laboral en los defensores públicos de la Dirección Distrital Del Santa, 2021.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Trabajo Remoto

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				N u n c a	C a s i n u n c a	A V e s c e s	C a s i e m p r e	S i e m p r e	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Trabajo remoto (V1)	Asignación	Selección del personal	La entidad selecciona al personal que debe realizar trabajo presencial y quienes pueden realizar trabajo remoto.						X	X			X		X			
			Los trabajadores que realizan trabajo remoto cumplen con las funciones que se le asignan.										X		X			
		Delegación de funciones	La entidad brinda los recursos necesarios para que los trabajadores puedan desarrollar su trabajo remoto.								X		X		X			
		Equipo tecnológico	Se cuenta con mecanismos que ayuden al direccionamiento de las metas.										X		X			
		Cumplimiento de metas	El horario laboral del trabajo remoto es el mismo que el trabajo presencial.									X		X		X		
		Horario laboral	Se respeta el horario que establece la entidad para el trabajo remoto.									X		X		X		

		Cronograma de trabajo	Se cuenta con un cronograma de trabajo para desarrollar las actividades remotas.										X		X			
Supervisión	Monitoreo de trabajo		Los jefes de área monitorean de manera aleatoria a su personal a cargo durante el trabajo remoto.										X		X			
			La entidad cuenta con un plan de trabajo para monitorear a los trabajadores durante el trabajo remoto.											X		X		
	Supervisión de los superiores		Se cuenta con un formato para realizar supervisión a los trabajadores.						X					X		X		
			Los trabajadores presentan informes semanales del trabajo remoto que realizan.											X		X		
	Presentación de informes		Es una política de la entidad que los trabajadores presenten informes del trabajo que se realiza de manera remota.												X		X	
	Recursos tecnológicos		La entidad cuenta con recursos tecnológicos para supervisar a los trabajadores como sistemas de video conferencia.							X				X		X		
		Se cuenta con sistemas informáticos que permiten evidenciar los avances que realizan las áreas administrativas.												X		X		
Validación	Acceso a internet		Los trabajadores cuentan con acceso a internet para realizar trabajo remoto.						X				X		X			
	Espacio de trabajo		En su domicilio tiene un espacio fijo para poder trabajar de manera remota.											X		X		

RESULTADO DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Trabajo Remoto

OBJETIVO: Medir el trabajo remoto en la Dirección Distrital de Defensa Pública Del Santa.

DIRIGIDO A: Defensores Públicos

VALORACIÓN:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Montero Cruz, Estuardo Leonides

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Maestro en Derecho Penal y Ciencias Criminológicas.



Estuardo Leonides Montero Cruz
DNI: 42855902

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TITULO DE LA TESIS: Trabajo remoto y desempeño laboral en los defensores públicos de la Dirección Distrital Del Santa, 2021.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Desempeño Laboral

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	Opción de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES			
				T	E	N	D	T	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta					
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
V2.Desempeño laboral	Competencia	Conocimiento	El personal que labora en el distrito judicial realiza capacitaciones externas con la finalidad de mejorar su competencia laboral.																Reemplazar por "Defensa Pública"	
			Los profesionales que laboran en el distrito judicial son profesionales que se caracterizan por su alto nivel académico.									X				X				Cambiar por "Defensa Pública"
		Destrezas	Los trabajadores desarrollan sus habilidades desarrollando las funciones asignadas por la entidad.												X					
			Con frecuencia asume retos que le ayudan a fortalecer sus competencias profesionales que favorecen a la entidad.								X				X					
		Modos de comportamiento	Se evidencia que los trabajadores presentan relaciones cordiales con sus compañeros de trabajo y su jefe inmediato.												X					
			Se fomenta el trabajo en equipo para lograr las metas establecidas por la entidad.												X					
	Logro de metas	El individuo	Los trabajadores cumplen las tareas que se les asignan en el tiempo estipulado.								X		X		X		X			

		Aspectos financieros	La entidad realiza una evaluación de cumplimiento de metas a los trabajadores.									X		X			
		Posicionamiento institucional	La remuneración que recibe está acorde a sus expectativas.							X		X		X			
		El individuo	La entidad presenta remuneraciones acordes al mercado.									X		X			
		Aspectos financieros	Los trabajadores pueden ascender de puesto por cumplimiento de metas demostradas por su desempeño laboral.							X		X		X			
	Se realiza reconocimiento laboral a los mejores trabajadores de la entidad.										X		X				
	Potencial de mejoramiento	Fines organizacionales	Se difunde la política institucional a todos los trabajadores.							X		X		X			
			Los trabajadores conocen los lineamientos de la entidad.									X		X			
		Fines organizacionales	Los procesos de la entidad se encuentran en constantes cambios y optimización.						X	X		X		X			
			Los trabajadores participan y sugieren mejoras en los procesos administrativos actuales.									X		X			

Nota: Insertar más columnas, en opciones de respuesta si el instrumento lo requiere



Estuardo Leonides Montero Cruz
DNI: 42855902

RESULTADO DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Desempeño Laboral

OBJETIVO: Medir el desempeño laboral en la Dirección Distrital de Defensa Pública Del Santa.

DIRIGIDO A: Defensores Públicos

VALORACIÓN:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Montero Cruz, Estuardo Leonides

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Maestro en Derecho Penal y Ciencias Criminológicas.



Estuardo Leonides Montero Cruz
DNI: 42855902

Nivel de confianza del cuestionario de trabajo remoto

CALCULO DE LA CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO TRABAJO REMOTO MEDIANTE METODO DE ALFA DE CRONBACH

Encuestados	Ítems																			TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
1	5	5	3	4	2	2	4	4	4	3	5	5	4	4	3	5	4	4	5	75
2	5	5	3	4	2	2	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	71
3	1	5	3	3	5	5	5	2	2	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	77
4	5	4	1	2	5	4	1	2	1	1	5	5	3	3	3	4	4	4	2	59
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	3	4	2	85
6	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	1	5	4	4	4	5	4	4	4	81
7	4	4	3	3	5	4	3	4	3	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	73
8	2	4	1	1	1	2	2	4	4	4	5	5	3	3	4	4	2	4	4	59
9	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	3	5	3	81
10	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	90
11	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	2	4	3	3	3	5	3	3	2	59
12	3	3	2	2	5	1	1	1	1	2	5	5	3	1	1	5	3	2	1	47
13	4	4	3	4	5	4	3	4	4	4	5	4	3	3	3	4	3	5	5	74
14	4	4	3	2	3	3	2	3	3	4	5	5	3	4	3	4	2	4	4	65
15	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	2	5	5	4	4	84
VARIANZA	1,4	0,5	1,1	1,4	1,9	1,7	2,0	1,3	1,8	1,3	1,4	0,2	0,4	0,9	1,0	0,4	0,9	0,6	1,6	134,7
TOTAL	22,0																			

CALCULO DEL COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD:		DATOS	
$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum S^2 \text{Items}}{\sum S^2 T} \right)$		K	Número de ítems
		$\sum S^2 \text{Items}$	CALCULO VARIANZA POR ÍTEMES
		$\sum S^2 T$	CALCULO VARIANZA TOTAL

$$\alpha = \frac{19}{18} \left[1 - \frac{22,0}{134,7} \right]$$

$$\alpha = 1,056 \left[1 - 0,163 \right]$$

$$\alpha = 1,056 \left[0,836963696 \right]$$

$$\alpha = 0,883$$

Análisis del resultado. El coeficiente de Alfa de Cronbach obtenido es (0,883) y supera ampliamente el mínimo coeficiente estándar señalado (0,70); por lo que dicho instrumento denota un grado de confiabilidad alto y por lo tanto precisión en los datos que suministren las unidades de estudio de la muestra.

Nivel de confianza del cuestionario de desempeño laboral

**CALCULO DE LA CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DESEMPEÑO DOCENTE LABORAL
METODO DE ALFA DE CRONBACH**

Encuestados	Ítems																TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
1	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	1	1	5	3	4	4	63
2	2	4	4	4	5	4	4	4	1	1	1	1	4	4	4	4	51
3	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	2	3	5	5	5	63
4	3	3	3	4	4	3	3	4	1	1	1	1	4	4	3	1	43
5	3	5	5	5	5	4	5	5	2	2	1	1	5	5	5	5	63
6	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	5	5	4	4	68
7	4	3	4	3	2	4	4	4	2	3	2	3	4	5	4	3	54
8	4	5	4	4	4	4	4	3	2	2	2	4	3	4	5	4	58
9	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	2	4	4	5	4	4	63
10	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	75
11	3	4	4	4	5	4	4	4	3	2	3	3	4	3	3	3	56
12	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	1	1	3	3	3	3	44
13	4	3	4	3	2	4	4	4	3	3	3	2	4	3	4	3	53
14	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	57
15	4	5	5	5	3	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	73
VARIANZA	0,8	0,6	0,4	0,5	0,9	0,5	0,4	0,3	1,6	1,4	2,0	1,4	0,5	0,7	0,5	1,1	81,1
TOTAL	13,8																

CALCULO DEL COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum S^2 \text{Items}}{\sum S^2 T} \right)$$

DATOS	
K	Número de ítems
$\sum S^2 \text{Items}$	CALCULO VARIANZA POR ÍTEMES
$\sum S^2 T$	CALCULO VARIANZA TOTAL

$$\alpha = \frac{16}{15} \left[1 - \frac{13,8}{81,1} \right]$$

$$\alpha = 1,067 \left[1 - 0,170154 \right]$$

$$\alpha = 1,067 \left[0,829845513 \right]$$

$\alpha = 0,885$

Análisis del resultado. El coeficiente de Alfa de Cronbach obtenido es (0,885) y supera ampliamente el mínimo coeficiente estándar señalado (0,70); por lo que el instrumento denota un grado de confiabilidad alto y precisión en los datos que suministren las unidades de estudio de la muestra.

Anexo 4. Autorización de la institución en donde se aplicó la investigación



PERÚ

Ministerio
de Justicia
y Derechos Humanos

Despacho Viceministerial
de Derechos Humanos y
Acceso a la Justicia

Dirección General
de Defensa Pública y
Acceso a la Justicia

Direcciones Distritales
de Defensa Pública
y Acceso a la Justicia

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Chimbote, 02 de diciembre del 2021

Oficio N° 0443- 2021-JUS/DGDPAJ- DDDPAJSANTA

Señora:
Dra. ROSA MARIASALAS SÁNCHEZ
Jefe Posgrado
Universidad César Vallejo
Presente.

Asunto : **Autorización para desarrollar trabajo de investigación (TESIS)**

Referencia : Carta S/N de fecha 04 de octubre del 2021.

De nuestra consideración:

Por medio del presente me dirijo a usted para saludarla cordialmente y, en atención al asunto, brindamos respuesta al documento de la referencia indicando que el señor Roberto Vallez Celiz, defensor público de nuestra Entidad, cuenta con la autorización solicitada para realizar las encuestas o entrevistas necesarias para su Trabajo de Investigación (Tesis), denominado: "**Trabajo remoto y desempeño laboral en los defensores públicos de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia Del Santa, 2021**".

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para reiterarle muestras de estima y consideración personal.

Atentamente,



Firmado digitalmente por
NUREÑA CASTILLO Henry
Valentín FAU 20131371617 soft
Fecha: 2021.12.06 16:41:16
-05'00'

Abg. HENRY V. NUREÑA CASTILLO
Director
Dirección Distrital de Defensa Pública y
Acceso a la Justicia del SANTA

HVNC/cmcn



BICENTENARIO
PERÚ 2021

"Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, aplicando lo dispuesto por el Art. 23 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: https://sopf.minjus.gob.pe/gesidoc_web/login.jspx e ingresando el Tipo de Documento, Número y Rango de Fechas de ser el caso o https://sopf.minjus.gob.pe/gesidoc_web/verifica.jspx e ingresando Tipo de Documento, Número, Remitente y Año, según www.minjus.gob.pe"

Jr. José Balta 329 – 2do Piso - Chimbote
Central Telefónica: (043) 584849
www.minjus.gob.pe

Anexo 05. Matriz científica de puntuaciones y niveles de las variables de estudio.

N°	Variable1: Trabajo remoto								Variable2: Desempeño laboral							
	D1: Asignación		D2: Supervisión		D3: Validación		V: Trabajo remoto		D1: Competencia		D2: Logro de metas		D3: Potencial de mejoramiento		V: Desempeño laboral	
	Punt.	Nivel	Punt.	Nivel	Punt.	Nivel	Punt.	Nivel	Punt.	Nivel	Punt.	Nivel	Punt.	Nivel	Punt.	Nivel
1	28	E	30	E	19	R	77	E	22	R	14	D	12	R	48	R
2	26	E	25	R	20	E	71	E	25	E	20	R	13	R	58	R
3	29	E	19	R	21	E	69	R	26	E	24	E	17	E	67	E
4	16	D	16	D	14	R	46	R	22	R	15	R	15	E	52	R
5	31	E	14	D	16	R	61	R	24	E	22	R	16	E	62	E
6	26	E	23	R	16	R	65	R	23	E	20	R	11	R	54	R
7	29	E	31	E	21	E	81	E	29	E	19	R	14	R	62	E
8	31	E	25	R	12	D	68	R	25	E	21	R	17	E	63	E
9	17	R	25	R	16	R	58	R	27	E	11	D	16	E	54	R
10	30	E	31	E	18	R	79	E	26	E	15	R	12	R	53	R
11	26	E	27	E	19	R	72	E	29	E	11	D	11	R	51	R
12	32	E	35	E	24	E	91	E	27	E	26	E	18	E	71	E
13	30	E	32	E	19	R	81	E	30	E	23	E	19	E	72	E
14	31	E	23	R	17	R	71	E	30	E	30	E	20	E	80	E
15	27	E	35	E	24	E	86	E	30	E	30	E	20	E	80	E
16	22	R	28	E	19	R	69	R	26	E	18	R	16	E	60	E
17	19	R	33	E	13	R	65	R	30	E	22	R	20	E	72	E
18	19	R	21	R	17	R	57	R	20	R	16	R	14	R	50	R
19	18	R	17	R	13	R	48	R	15	R	15	R	10	R	40	R
20	31	E	31	E	23	E	85	E	27	E	27	E	18	E	72	E
21	17	R	15	D	11	D	43	D	13	D	16	R	13	R	42	R
22	31	E	28	E	22	E	81	E	27	E	28	E	18	E	73	E
23	17	R	19	R	11	D	47	R	14	D	20	R	10	R	44	R
24	31	E	31	E	22	E	84	E	27	E	23	E	18	E	68	E
25	15	D	17	R	13	R	45	R	18	R	22	R	11	R	51	R
26	31	E	32	E	23	E	86	E	27	E	27	E	18	E	72	E
27	17	R	16	D	13	R	46	R	16	R	15	R	12	R	43	R
28	31	E	32	E	22	E	85	E	27	E	27	E	19	E	73	E
29	18	R	20	R	8	D	46	R	14	D	15	R	10	R	39	R
30	18	R	19	R	13	R	50	R	14	D	15	R	12	R	41	R
31	31	E	32	E	22	E	85	E	26	E	27	E	19	E	72	E
32	14	D	17	R	12	D	43	D	14	D	12	D	10	R	36	D
33	31	E	29	E	23	E	83	E	27	E	27	E	18	E	72	E
34	27	E	25	R	21	E	73	E	21	R	21	R	15	E	57	R
35	14	D	14	D	8	D	36	D	13	D	13	D	9	D	35	D
36	19	R	20	R	12	D	51	R	13	D	11	D	11	R	35	D
37	31	E	32	E	23	E	86	E	27	E	27	E	18	E	72	E
38	14	D	18	R	10	D	42	D	17	R	11	D	11	R	39	R
39	12	D	18	R	11	D	41	D	10	D	10	D	7	D	27	D
40	32	E	28	E	22	E	82	E	27	E	28	E	19	E	74	E
41	17	R	16	D	11	D	44	D	14	D	12	D	10	R	36	D
42	16	D	18	R	12	D	46	R	15	R	19	R	9	D	43	R
43	32	E	27	E	22	E	81	E	21	R	23	E	14	R	58	R
44	31	E	30	E	23	E	84	E	27	E	26	E	18	E	71	E
45	14	D	22	R	13	R	49	R	17	R	12	D	11	R	40	R
46	28	E	24	R	18	R	70	E	22	R	24	E	14	R	60	E
47	11	D	18	R	6	D	35	D	10	D	12	D	9	D	31	D
48	15	D	14	D	9	D	38	D	14	D	13	D	8	D	35	D

Fuente: Cuestionario "Trabajo remoto" y cuestionario "Desempeño laboral", aplicados a los defensores públicos de Dirección Distrital Del Santa, 2021.

Niveles y rangos de puntuaciones según variable y dimensiones.

Variable 1

Dimensiones	Niveles y Rangos		
	Deficiente	Regular	Bueno
Dim1. Asignación	7 - 16	17- 25	26 - 35
Dim2. Supervisión	7 - 16	17- 25	26 - 35
Dim3. Validación	5 - 12	13- 19	20 - 25
Total Trabajo remoto	19 - 44	45 - 69	70 - 95

Variable 2

Dimensiones	Niveles y Rangos		
	Deficiente	Regular	Bueno
Dim1. Competencia	6 - 14	15- 22	23 - 30
Dim2. Supervisión	6 - 14	15- 22	23 - 30
Dim3. Validación	4 - 9	10- 14	15 - 20
Total Desempeño laboral	1- 37	38 - 58	59 - 80