



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

El teletrabajo y el desempeño laboral del personal fiscal en una
entidad pública de Lima, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Estrada Palomino, Yessenia Yoselyn (orcid.org/0000-002-2148-5057)

ASESOR:

Mg. Cardenas Canales, Daniel Armando (orcid.org/0000-0002-8033-3424)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis padres, por su amor incondicional y apoyo constante en mi vida personal y profesional, por enseñarme que todo sacrificio siempre tiene su recompensa.

Pero, sobre todo a nuestro creador **DIOS**.

Agradecimiento

Agradecer a mi Asesor por acompañarnos y ayudar en cumplir una más de mis personales y profesionales trazadas en mi vida.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de Figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	17
3.1. Tipo y diseño de la investigación.....	17
3.2. Variables y Operacionalización	18
3.3. Población muestra y muestreo	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.5. Procedimientos.....	22
3.6. Método de análisis de datos.....	22
3.7. Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS	24
V.DISCUSIÓN	41
VI. CONCLUSIONES	47
VII. RECOMENDACIONES	48
REFERENCIAS	49
ANEXOS	58
Anexo 1: Matriz de Consistencia.....	58
Anexo 2: Operacionalización de las variables.....	59
Anexo 3: Fiabilidad de las variables.....	61
Anexo 4: Instrumentos de recolección de datos.....	62
Anexo 5: Certificados de Validez de expertos.....	65
Anexo 6: Confiabilidad	77

Índice de tablas

Tabla 1 <i>Validación de expertos</i>	22
Tabla 2 <i>Frecuencia de la variable teletrabajo</i>	24
Tabla 3 <i>Frecuencia de la dimensión elemento geográfico</i>	25
Tabla 4 <i>Frecuencia de la dimensión elemento tecnológico</i>	26
Tabla 5 <i>Frecuencia de la dimensión elemento organizativo</i>	27
Tabla 6 <i>Frecuencia de la variable desempeño laboral</i>	28
Tabla 7 <i>Frecuencia de la dimensión relaciones interpersonales</i>	29
Tabla 8 <i>Frecuencia de la dimensión habilidades practicas</i>	30
Tabla 9 <i>Frecuencia de la dimensión satisfacción laboral</i>	31
Tabla 10 <i>Tabla cruzada entre la variable el teletrabajo y la variable desempeño laboral</i>	32
Tabla 11 <i>Tabla cruzada entre la dimensión elemento geográfico y la variable desempeño laboral</i>	33
Tabla 12 <i>Tabla cruzada entre la dimensión elemento tecnológico y la variable desempeño laboral</i>	34
Tabla 13 <i>Tabla cruzada entre la dimensión elemento organizativo y la variable desempeño laboral</i>	35
Tabla 14 <i>Pruebas de Normalidad</i>	36
Tabla 15 <i>Tabla correlacional entre la variable el teletrabajo y la variable desempeño laboral</i>	37
Tabla 16 <i>Tabla correlacional entre la dimensión elemento geográfico y la variable desempeño laboral</i>	38
Tabla 17 <i>Tabla correlacional entre la dimensión elemento tecnológico y la variable desempeño laboral</i>	39
Tabla 18 <i>Tabla correlacional entre la dimensión elemento organizativo y la variable desempeño laboral</i>	40
Tabla 19 <i>Operacionalización de la variable “Teletrabajo”</i>	59
Tabla 20 <i>Operacionalización de la variable “Desempeño Laboral”</i>	60
Tabla 21 <i>Fiabilidad, 1ra Variable - Teletrabajo</i>	61
Tabla 22 <i>Fiabilidad, 2da Variable - Desempeño Laboral</i>	61

Índice de Figuras

Figura 1 <i>Frecuencia de la variable el teletrabajo</i>	24
Figura 2 <i>Frecuencia de la dimensión elemento geográfico</i>	25
Figura 3 <i>Frecuencia de la dimensión elemento tecnológico</i>	26
Figura 4 <i>Frecuencia de la dimensión elemento organizativo</i>	27
Figura 5 <i>Frecuencia de la variable desempeño laboral</i>	28
Figura 6 <i>Frecuencia de la dimensión relaciones interpersonales</i>	29
Figura 7 <i>Frecuencia de la dimensión habilidades practicas</i>	30
Figura 8 <i>Frecuencia de la dimensión satisfacción laboral</i>	31
Figura 9 <i>Tabla cruzada entre la variable el teletrabajo y la variable desempeño laboral</i>	32
Figura 10 <i>Tabla cruzada entre la dimensión elemento geográfico y la variable desempeño laboral</i>	33
Figura 11 <i>Tabla cruzada entre la dimensión elemento tecnológico y la variable desempeño laboral</i>	34
Figura 12 <i>Tabla cruzada entre la dimensión elemento organizativo y la variable desempeño laboral</i>	35

Resumen

El presente trabajo de investigación se realizó con el objetivo: Determinar de qué manera se relaciona el teletrabajo y el desempeño laboral del personal fiscal en una entidad pública de Lima 2022, investigación de tipo básica, de diseño no experimental, de corte transeccional, de nivel correlacional, de método deductivo, el enfoque cuantitativo, con la técnica de la encuesta y el instrumento fue el cuestionario de 20 preguntas por cada variable aplicado a 60 personas que laboran en una fiscalía de Lima, el muestreo fue probabilístico de aleatoria simple. La confiabilidad para la primera variable teletrabajo fue de 0,915 según la tabla de confiabilidad es altamente confiable, y la confiabilidad para la segunda variable desempeño laboral fue: 0,869 es altamente confiable, para la correlación se utilizó el estadígrafo de Spearman y se pudo concluir que, La relación entre las variables de la investigación, teletrabajo y desempeño laboral, fue de ,495 una relación moderada positiva, El valor de la Sig. (Bilateral) fue de, 000, se aceptó la hipótesis general propuesta, se puede inferir que a mayor teletrabajo, mejor será el desempeño laboral del personal fiscal en una entidad pública de Lima 2022.

Palabras clave: Teletrabajo, desempeño laboral, trabajo remoto.

Abstract

The present research work was carried out with the objective: To determine how teleworking and the work performance of fiscal personnel are related in a public entity of Lima 2022, Basic type research, non-experimental design, transactional cut, level correlational, deductive method, the quantitative approach, with the survey technique and the instrument was the questionnaire of 20 questions for each variable applied to 60 people who work in a prosecutor's office in Lima, the sampling was simple random probabilistic. The reliability for the first telework variable was 0.915 according to the reliability table, it is highly reliable, and the reliability for the second variable work performance was: 0.869 is highly reliable, for the correlation the Spearman statistician was used and it was possible to conclude that, The relationship between the research variables, teleworking and job performance, was .495, a moderate positive relationship. The value of the Sig. (Bilateral) was .000. The proposed general hypothesis was accepted. It can be inferred that the higher the telecommuting, the better the work performance of tax personnel in a public entity of Lima 2022.

Keywords: Telecommuting, job performance, remote work.

I. INTRODUCCIÓN

En Chile, de acuerdo con un estudio de Randstad, la implementación del teletrabajo en el país llegó a 72% durante la semana del 16 de marzo. Sin embargo, el 53% de los encuestados reconoce que su organización tiene nula o intermedia capacidad para realizar teletrabajo considerando que, para que esta modalidad funcione correctamente, tiene que existir una infraestructura y tecnología adecuada. Así mismo se sostuvo que no solamente en Chile también Argentina, EE UU y en Europa se ha implementado el teletrabajo ya que brinda beneficios no solo para los trabajadores sino para el empleador (Valencia, 2017)

En Colombia se ha implementado el teletrabajo desde el año 2008, mediante la ley N 1221, esta prestación de servicios indica que las personas pueden laborar desde sus hogares, teniendo gran cantidad de buenos resultados, esto ya que en la ciudad de Medellín donde el tráfico, es enorme los empleados perdían como 3 horas hombre en salir y llegar a su domicilio, llegando muchas veces estresados al lugar de labor, implementando este modo de trabajo la productividad de los empleados se ha incrementado (Valero et al., 2020).

El coronavirus cambió la forma de vivir la cotidianidad, las costumbres y hasta la forma de trabajar. Tras varios meses de cuarentena, el trabajo remoto o teletrabajo, se ha convertido en una realidad para la gran parte de las instituciones particulares o estatales, y si bien se ha demostrado que, a nivel internacional, la productividad se incrementó en un 28%, existen otros factores sobre esta práctica que pueden afectar a los colaboradores.(Celmi, 2021), el trabajo remoto es acorde con la modernización del estado ya que en lo particular las empresas proponen a sus trabajadores realizar trabajo remoto pero con tareas específicas que dentro de la institución se demorarían más, las tendencias de flexibilidad en lo laboral es una ventaja no solo para el trabajador sino para el empleador también, ya que se puede obviar de la infraestructura, como la colaboración con el medio ambiente (Valencia, 2017).

El teletrabajo como tal se ha consolidado en la normativa nacional, y se ha puesto en práctica más frecuente con la llegada del coronavirus, teniendo resultados inesperados, se imaginaban que este tipo de labor podría reducir el desempeño de labor de algunos trabajadores, pero en contrario sensu, en muchas entidades ha resultado beneficioso, pero aún faltan regular muchos aspectos, que por no estar preparados para tal rotundo cambio es comprensible. (Elshaiekh et al., 2018)

El teletrabajo se viene realizando en el Perú, desde hace varios años, viene siendo legal este tipo de labor amparada en la ley N 30036, que en sus inicios fue utilizada por las empresas particulares, (Ramírez y Chuquillanqui, 2017), durante y post pandemia las instituciones que más laboran de esta manera vienen siendo las instituciones estatales, muchas más las ligadas a la justicia, como es el caso del poder judicial y el ministerio público.

Es evidente que el teletrabajo es una nueva modalidad laboral que contribuye en el bienestar de los pares trabajador y empleador, en el sector público como en el sector privado este tipo de labor no solo coopera con la conciliación misma entre la vida laboral y familiar sino que reduce el estrés aumenta la productividad, se ahorra tiempo además promueve el contrato de personas que no pueden desplazarse creando una política de inclusión. (Singhet al., 2022)

Trabajar en casa no solo es un reto para los colaboradores, también lo es para el área de recursos humanos. Poder supervisar el desempeño de tus empleados de manera presencial es mucho más factible que vía remota. Trabajando desde casa puede resultar más eficiente un plan por objetivos en el que los empleados no estén tan apegados a un horario, sino a cumplir con metas fijadas previamente por ambas partes, el problema central es si el desempeño viene siendo el mismo, para un sector de la doctrina este tipo de labor incremento la producción (Culqui y Gonzales, 2016).

Como Problema general se tuvo ¿De qué manera se relaciona el teletrabajo y el desempeño laboral del personal fiscal en una entidad pública de Lima, 2022? Y como Problemas específicos se tuvo: ¿De qué manera se relaciona el elemento

geográfico y el desempeño laboral del personal fiscal en una entidad pública de Lima, 2022?; ¿De qué manera se relaciona el elemento tecnológico del teletrabajo y el desempeño laboral del personal fiscal en una entidad pública de Lima, 2022? Y ¿De qué manera se relaciona el elemento organizativo del teletrabajo y el desempeño laboral del personal fiscal en una entidad pública de Lima, 2022?

Como justificación práctica podemos señalar que el estudio sobre el teletrabajo es importante porque a pesar que existe una normativa que respalda, además de beneficios que brinda no solo a la sociedad sino al empleador e inclusive incrementa en muchos de los casos la productividad del trabajador, como es el ejemplo de los procesos judiciales donde los magistrados duplicaron su productividad es poco el avance e implementación como una modalidad seria de trabajo hasta el punto que existen posiciones dogmáticas en desacuerdo.

De manera metodológica Palomino (2019) justifica la tesis indicando que para que tenga éxito la investigación las finalidades u objetivos deben de estar bien elaborados y ser precisos, deberán crear o adaptar un instrumento que les ayude a cumplir el objetivo trazado en este caso uno que les ayude a establecer la relación de la variable trabajo remoto y la variable desempeño laboral.

De manera práctica Aguilar (2021) quienes señalan que el teletrabajo no se relaciona con el estrés laboral, sino más bien aumenta su desempeño laboral, siempre y en cuando no sea obligado, así mismo el teletrabajo tuvo una aceptación óptima por los empleadores como los trabajadores en la época pandémica y en muchos casos causando una mejor productividad.

Así mismo en el mismo orden de ideas se tuvo como objetivo general: Determinar de qué manera se relaciona el teletrabajo y el desempeño laboral del personal fiscal en una entidad pública de Lima, 2022 y como objetivos específicos: Determinar de qué manera se relaciona el elemento geográfico y el desempeño laboral del personal fiscal en una entidad pública de Lima, 2022; Indicar de qué manera se relaciona el elemento tecnológico del teletrabajo y el desempeño laboral del personal fiscal en una entidad pública de Lima 2022 y Determinar de qué

manera se relaciona el elemento organizativo del teletrabajo y el desempeño laboral del personal fiscal en una entidad pública de Lima, 2022.

Como Hipótesis general se presentó: Existe relación significativa entre el teletrabajo y el desempeño laboral del personal fiscal en una entidad pública de Lima, 2022. Como hipótesis específicas tuvimos: Existe relación significativa entre elemento geográfico y el desempeño laboral del personal fiscal en una entidad pública de Lima, 2022; Existe relación significativa entre el elemento tecnológico del teletrabajo y el desempeño laboral del personal fiscal en una entidad pública de Lima, 2022 y existe relación significativa entre el elemento organizativo del teletrabajo y el desempeño laboral del personal fiscal en una entidad pública de Lima, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En cuanto a los principales antecedentes internacionales se tuvo a Palacios (2017) el trabajo estuvo enfocado en el teletrabajo y tuvo como objetivo identificar la relación entre el teletrabajo y la garantía laboral en el Ecuador, se tuvo como enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, de tipo correlacional, con una población de 300 personas y una muestra de 40 personas. Se tuvo como conclusión que, el coeficiente de Rho de Spearman es de 0,673 indicando que, si existe un vínculo directo entre teletrabajo y garantía laboral, con un nivel de significancia de $p = 0,023 < 0,05$ determinando que ambas variables se relacionan, aceptando la hipótesis alternativa, rechazando la hipótesis nula.

Gaona & Jumbo (2015) tuvieron como objetivo determinar el vínculo entre el teletrabajo y el impacto en la reducción de costos. Se tuvo como enfoque cuantitativo, diseño no experimental, tipo de investigación correlacional, con una población de 280 personas y una muestra de 79 personas. Se tuvo como conclusión que, el coeficiente de Rho de Spearman es de 0,566 indicando que, si existe vínculo directo entre el trabajo remoto y el impacto en la reducción de costos, con un nivel de significancia de $p = 0,018 < 0,05$ determinando que ambas variables se relacionan directamente, aceptando la hipótesis alternativa, rechazando la hipótesis nula.

Para Peralta (2021) realizó su investigación con relación a la dirección del teletrabajo tuvo como objetivo general, determinar el vínculo entre los cargos que se adaptan en el teletrabajo y la dirección de una institución pública. Se tuvo como enfoque cuantitativo, diseño no experimental, tipo correlacional. Se tuvo como conclusión que, el coeficiente de Rho de Spearman es de 0,543 indicando que si existe vínculo directo entre los cargos y el teletrabajo, con un nivel de significancia de $p = 0,019 < 0,05$ determinando que ambas variables se relacionan directamente, aceptando la hipótesis alternativa, rechazando la hipótesis nula.

Según Bonilla (2021) realizó su investigación en cuanto a las formas y modos del teletrabajo tuvo como finalidad, señalar el estudio de las características del

teletrabajo en aislamiento. Se tuvo como enfoque cuantitativo, diseño no experimental, tipo correlacional. Se tuvo como conclusión que, el coeficiente de Rho de Spearman es de 0,624 indicando que, si existe vínculo directo entre el trabajo y el desplazamiento del personal, con un nivel de significancia de $p = ,000 < 0,05$ determinando que ambas variables se relacionan directamente, aceptando la hipótesis alternativa, rechazando la nula.

En ese orden de ideas Zambrano (2021) tuvo como objetivo determinar la relación entre el desempeño laboral en tiempos de covid-19 y la incidencia en el rendimiento laboral de los trabajadores por medio del teletrabajo, con un diseño no experimental, tipo correlacional, con enfoque cuantitativo. Se tuvo como conclusión que, el coeficiente de Rho de Spearman es de 0,573 indicando que si existe vínculo directo entre el desempeño laboral en tiempos de covid-19 y la incidencia en el rendimiento laboral, con un nivel de significancia de $p = ,000 < 0,05$ determinando que ambas variables se correlacionen directamente, aceptando la hipótesis alternativa, rechazando la hipótesis nula.

Como antecedentes nacionales se tuvo a Celso (2021) en cuanto a la importancia de la gestión administrativa y tuvo como objetivo: determinar la relación entre el teletrabajo y la gestión administrativa en la DIVINFOR, se tuvo como enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, de tipo correlacional, con una población de 340 personas y una muestra de 42 personas. Se tuvo como conclusión que, el coeficiente de correlación de Rho Spearman es de 0,872 indicando que, si existe un vínculo fuerte entre el teletrabajo y el desempleo laboral, con un nivel de significancia obteniendo $p = 0,000 < 0,05$ determinando que ambas variables se relacionan, aceptando la hipótesis alternativa, rechazando la hipótesis nula.

En ese mismo sentido, Huamani (2020) realizó su investigación en cuanto a la productividad, y tuvo como objetivo general, determinar la relación entre el teletrabajo y la productividad laboral, se tuvo como enfoque cuantitativo, diseño no experimental, corte transversal, con un cuestionario de 40 preguntas, mismas que son efectuadas a una población muestreada de 35 personas. Se tuvo como conclusión que, el coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0,672

considerando que, si hay un vínculo entre ambas variables, con un nivel de significancia de $p = 0.027$ mismo que es menor a $0,05$ determinado que se relacionan, aceptando la hipótesis alternativa, rechazando la hipótesis nula.

En cuanto al mismo tema, Peñafiel (2019) realizó su investigación en el ahorro del tiempo que tiene el trabajador cuando aplica el teletrabajo, tuvo como objetivo determinar la relación existente entre el teletrabajo y el desplazamiento laboral, que tuvo como tipo de investigación correlacional, con diseño no experimental, corte transversal, con un cuestionario de 34 preguntas mismas que nacen de las dos variables conllevadas a una población de 400 personas, con una muestra censal de 34 personas. Se tuvo como conclusión que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman de $0,587$ considerando que, si existe un vínculo entre ambas variables, con un nivel de significancia de $p = 0,032$ que es menor a $0,05$ considerando la relación y entre el teletrabajo y el desplazamiento laboral, aceptando la hipótesis alternativa, rechazando la hipótesis nula.

Por otro lado, Castillo (2020) realizó una investigación sobre la productividad del teletrabajo, tuvo como finalidad de su investigación identificar la importancia del teletrabajo y la productividad laboral en la gestión administrativa como elemento organizativo. Se tuvo como enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, corte transversal, tipo correlacional, con una población muestreada de 45 personas. Se tuvo como conclusión que, el coeficiente de Rho de Spearman es de $0,531$ considerando que, si existe un vínculo entre ambas variables, con un nivel de significancia $p = 0,029$ que es menor a $0,05$ considerando la relación y entre el teletrabajo y el desplazamiento laboral, considerando la relación entre el teletrabajo y la productividad laboral, aceptando la hipótesis alternativa y rechazando la hipótesis nula.

Así mismo Cabeza (2020) tuvo como objetivo determinar la relación entre el teletrabajo y la implementación en la contratación. Se tuvo como enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, corte transversal tipo correlacional. Se tuvo como conclusión que, el coeficiente de Rho de Spearman es de $0,532$ considerando que, si hay un vínculo entre ambas variables, del mismo modo con

un nivel de significancia $p = 0,023$ que es menor a $0,05$ considerando la relación entre el teletrabajo y la implementación en la contratación, aceptando la hipótesis alternativa y rechazando la hipótesis nula.

Aguilar (2021) tuvo como objetivo general, identificar la relación entre el teletrabajo y el desempeño laboral, con un enfoque de investigación cuantitativo, con diseño no experimental, corte transversal correlacional. Se tuvo como conclusión que se valida que el trabajo que se da en obligación se relaciona negativamente con el desempeño laboral y se define la edad y ubicación del trabajo como moderadores. Con el coeficiente de Rho de Spearman de $0,587$ considerando que, si hay vínculo entre ambas variables, del mismo con un nivel de significancia $p = 0,019 < 0,05$ aceptando la hipótesis alternativa, rechazando la hipótesis nula.

La presente investigación se trata de la sobre la gestión pública, y como ha facilitado el teletrabajo en algunos aspectos dentro de las instituciones, muchas de estas han mejorado el desempeño laboral, pero en algunas instituciones, no existe fiscalización ni reglamento que ayude a permitir el control del teletrabajo; el teletrabajo bien direccionado funciona de manera correcta, pero debe de existir directrices para el mejor desempeño laboral (Zhanget al, 2021).

Como primera variable se tuvo al teletrabajo, y su autor base Buitrago (2020) quien indico que es solo una de las múltiples formas como la tecnología está transformando la manera de trabajar. No necesariamente pensando en la inteligencia artificial, ya que la economía colaborativa genera cualquier forma que modifica la organización tradicional del trabajo los rasgos definitorios del teletrabajo, los cuales son tres: comenzando con que, no hay una utilización de las tecnologías de la información y comunicación, aunque en realidad hoy en día el trabajo tradicional también hace uso de estas tecnologías (Johnson y Mabry, 2022).

El trabajo se desarrolla además sin la presencia física del trabajador en un centro de trabajo. Una persona ahora puede trabajar desde su casa, desde un café o en realidad desde donde desee y es que este el trabajo tiene que desarrollarse en condiciones de subordinación (Lange y Kayser, 2022). La subordinación en un contexto de teletrabajo es precisamente uno de los mayores desafíos de la

regulación peruana desde el 2013, recogiendo elementos definitorios de teletrabajo y además aportando algunas luces como el entender la subordinación en este nuevo contexto (Camacho, 2021).

Se menciona por ejemplo, que el monitoreo a través de lo virtual no se basa en la propiedad de los resultados del trabajo, y en general se desarrolla la supervisión de labores en un nuevo contexto digital, además la regulación peruana también en el carácter voluntario del teletrabajo y habiendo ciertas formalidades para llevarlo a cabo reconociéndose a su vez el mismo reversible, como otro punto resaltante es que la regulación que se establece por medio de una garantía de derecho para que los teletrabajadores que básicamente tiene mismos derechos de un trabajador bajo el régimen general, además de tener derechos a reembolso de los costos asociados al trabajo mismo (Sánchez, 2021).

Entonces una persona por el hecho de ser considerado un teletrabajador, no deja de tener el derecho a la compensación por tiempo de servicios o el descanso vacacional o incluso de tener que efectuar el descanso vacacional, o de tener que efectuar aportes provisionales (Iturralde & Duque, 2020). Dentro del rubro del teletrabajo existen tres fuentes de ventajas y desventajas para que un trabajador se le permita sin duda ahorrar el tiempo de traslados desde su domicilio hacia su centro de trabajo, y no solamente son los costos de desplazamiento sino también la vestimenta para acudir al centro de labores o la alimentación fuera de casa (Bailey, 2016).

Por otro lado, también el teletrabajo permite a los trabajadores, conciliar obteniendo un buen equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar, y no solamente por el hecho de laborar desde casa o más cerca de los hijos, sino especialmente en situaciones ya más excepcionales cuando por ejemplo uno de los conyugues obtiene un trabajo en otra ciudad y el teletrabajo permite al conyugue mantener su situación laboral con su empleador a través del mecanismo digital (Cadiet, 2016).

Asimismo, el empleador también tiene una ventaja, ciertamente hay una reducción en los costos de la oficina, en los útiles de oficina, la luz eléctrica, pero

principalmente diría que el teletrabajo contribuye formar una organización más innovadora donde fomenta la colaboración en un entorno digital (Kiburz, 2016). Finalmente, para la sociedad también tiene un beneficio directo, puesto que el teletrabajo ha reducido notablemente el tráfico que sería por un día ya que las personas pueden trabajar desde sus casas definitivamente eso impactaría en la reducción de la congestión vehicular (Cisneros, 2018).

Del mismo modo, también el teletrabajo ha facilitado la inclusión de ciertos colectivos vulnerables, que por ejemplo las personas con discapacidad o dificultades para trasladarse no podrían encontrar en el trabajo una alternativa para incluirse en el mercado laboral (Staniulienė y Zaveckis, 2022).

No todo es maravilloso en el trabajo, es también un claro reto que no tiene alguna desventaja o sea para los trabajadores el riesgo por la exposición a un trabajo en la soledad donde las condiciones de aislamiento pueden ser estresante, ya que no tendría un buen ambiente ameno laboral, más que estar encerrado en un solo lugar sentado sin poder moverse, lo que dificultaría su adaptación a esa circunstancia (Conga, 2018).

Por el lado de las organizaciones, puede ser más difícil lograr la integración de las personas por una persona que teletrabaja, ya que se pierde muchos espacios de interacción, debido a que solo se conversa en el ascensor en el almuerzo con algún colega, asimismo resulta un tanto paradójico que una de las ventajas del teletrabajo es conciliar la vida familiar con el trabajo y en el plano de las desventajas también se encuentre la difuminación entre la vida laboral y la vida familiar cuando una persona trabaja desde casa, ya que los trabajadores tienen un afán de mostrarse siempre disponibles, lo que puede jugar en contra en la distinción de estos dos aspectos relevantes, por lo que nace a su vez el derecho de desconexión (Coronado, 2009).

El teletrabajo genera inclusión laboral, ya que facilita las condiciones para la inclusión considerando que las personas con diferentes habilidades y discapacidades se encuentran en predisposición para cumplir con objetivos en

donde si tengan suficientes capacidades locomotrices o locomotoras para ejercer determinadas actividades en son del cumplimiento de sus funciones en el trabajo (Chawinga, 2020).

El elemento geográfico no es relevante en casos de teletrabajo, debido a que se sobre entiende por teletrabajo, que no se basa en un lugar determinado desde donde se conllevan determinados actos laborales, sino todo lo contrario, ya que el elemento geográfico sería considerado dependiendo a la conectividad que se tenga, ya que el teletrabajo no da relevancia al lugar en donde se encuentre el trabajador, sino el simple hecho de que se encuentre conectado (Dimitrov, 2018).

Es considerado como elementos naturales, tales que componen de aspectos físicos y jurisdiccionales, mismos que son relevantes cuando se traten de trabajo semi presencial, es decir por medio del teletrabajo y también de forma presencial (Founded, 2018).

Sobre el elemento tecnológico del teletrabajo, es el país se regula el teletrabajo como si fuera una extensión de fábrica, por eso se busca la aplicación de ciertas categorías tradicionales, a una realidad totalmente distintas como una cuestión jurídica, de repente se puede discutir del concepto subordinado en realidad engloba o da como alcance de una nueva manera de trabajar más como una cuestión meramente ética de autocrítica o sociológica (Dimitrov, 2018).

Más bien, en el ámbito tecnológico, inicia de todas formas la subordinación que determina la aplicación de un estatuto de protección, por ejemplo, las limitaciones que se considera por la aplicación a rajatabla de un modelo tradicional de la regulación, viniendo con la atribución de una responsabilidad al empleador por seguridad y salud en el trabajo (Lama, 2020).

Como elemento tecnológico el teletrabajo ha sido una gran ayuda para muchas personas, puesto que ahora es un medio bastante usado, pese a que en los primeros días de labor era bastante diferente (Rebolledo et al, 2021). En todos los sectores ha costado que los trabajadores poco a poco logren dominar la

tecnología básica, y conocer los programas para comenzar su labor cotidiana, sin embargo así como el teletrabajo como un elemento tecnológico puede generar gran libertad, también puede generar más horas de labores, mismas que no son reconocidas como horas extra para el empleador, que inclusive puede llegar a estresar al sujeto trabajador, debido a que no sale de la idea de encontrarse sentado en un mismo lugar para efectuar su labor diaria (Lecaros, 2020).

Se considera que, desde un punto de vista tecnológico, las empresas deben de pensar más en los procesos, antes de que, en la tecnología, puesto que la documentación legal debe de seguir con un cumulo de procedimientos que generan futuramente una gestión exitosa, asimismo tener cuidado de la situación que genera el trabajar por medio de una plataforma electrónica, considerando la inseguridad que traen algunos softwares (Lupo y Bailey, 2014).

El teletrabajo en teoría debe de funcionar en cualquier contexto en el que no se requiera la presencia física de un trabajador, por ser en el sector privado o en el sector público, sin embargo, la experiencia y la evidencia empírica es todavía insuficiente en el caso del sector público (Pérez et al, 2015).

Se sabe que Indecopi recientemente en el año 2018 ha lanzado un programa piloto de teletrabajo, en cambio en el sector privado ya desde antes incluso de la regulación y su existencia en programa de office o trabajo a domicilio, ya existía esa modalidad, por lo que se ha provocado es que haya una implementación del teletrabajado en el sector público, dirigiéndose principalmente al liderazgo de las instituciones públicas para promover una cultura digital en un esfuerzo primero por difundir las ventajas del teletrabajo (Escobar, 2021).

También es importante incorporar la tecnología de las capacidades tecnológicas en estas instituciones públicas, impulsando en uso de las tecnologías de la información todo eso repensando hacia donde llevan la gran transformación digital queramos o no (Galanti et al, 2021). Ya que el ser humano actualmente vive en una nueva realidad, en donde cada vez más se está implementando una nueva modalidad de teletrabajo, cada vez mejor implementada, y mejor organizada, tanto

en los sectores de las empresas privadas, como en el ámbito del sector público (Pérez et al, 2015).

Sin embargo, más allá que tienen que intensificarse estas posiciones la clave es mejorar la implementación de trabajo, como una forma de sensibilización porque hay que ser muy ingenuo para pensar que las instituciones públicas y el ecosistema legal en general de la administración de justicia, así como el poder legislativo que inclusive los abogados particulares estén direccionados a la transformación que surge en el mercado de trabajo (Oliveira, 2016).

En cuanto al elemento organizativo Galanti et al (2021) indicó que es parte de la gestión, la organización es como debe de conformar una institución, es decir, la forma de trabajo, siguiendo siempre una directriz de trabajo, la organización son elementos organizativos son los mecanismos para definir una estructura corporativa de una institución, dentro del sistema para propósitos legales o relacionados a la entrega de determinado servicio.

Como segundo autor base de la Rodríguez, (2019) quien indicó que el desempeño es importante, y es responsabilidad de recursos humanos, porque se va a poder tener con un buen desempeño mejores colaboradores o trabajadores (Dent y Jo, 2020). El plan de carrera es algo que resuelve los problemas de rotación con la gente, porque si un trabajador siente que no hay motivación, entonces no podrán efectuar una buena gestión, con lo que no mejoraran en los escalones que corresponden a su entidad. El desempeño laboral depende mucho de la motivación y las habilidades gerenciales que interponga la empresa con el fin de satisfacer ciertas expectativas para los trabajadores (Davidescu et al, 2020).

Dentro del desempeño laboral, el plan de carreta tiene como beneficio el compromiso para con los colaboradores, porque también ha tocado la situación en la que se ha podido apreciar un idóneo plan de carrera, entonces existe gente que de plano sale de la zona de confort, brindando a ese plan de carrera, dándole un movimiento a la organización de manera diferente (Toscano y Zappalà, 2020).

El desempeño laboral es la motivación del trabajador promedio, generando constantemente que este pueda usar técnicas diversas para que luego deleguen una mayor autoridad, brindando a su vez mayores méritos y responsabilidades, mismas que futuramente serán ofrecidas en un buen clima laboral (Perry et al, 2018).

Hay diferentes formas que logran el permiso para que los empleados puedan desempeñarse mejor en una determinada labor, misma que efectuaran de manera más eficaz y claramente productiva (Toscano y Zappalà, 2021). Puesto que, para conocer la aplicación de la empresa debe de conocer las necesidades de un laborable promedio (Mihalca et al, 2021).

Sin lugar a dudas, el mejoramiento del desempeño laboral en los trabajadores es una de las prioridades u objetivos de toda entidad, ya sea de índole privado o público, observando, y analizando todos los factores que pueden influir en un aumento en el nivel de desempeño dentro de un trabajo (Lama, 2020).

En definitiva, el desempeño laboral se trata de comprobar el comportamiento de cómo se desarrolla y como crece el impacto en un negocio determinado dentro del sector privado, o en el avance de las funciones siendo el caso de una entidad pública. Es precisamente por eso que es importante medir el desempeño laboral, para entender cómo puede influir el mismo de manera positiva o negativa (Lecaros, 2020).

Cuando se habla de la medición del desempeño laboral, se debe de comprender no necesariamente al trabajador como único protagonista en toda esta situación, sino también es relevante debido a que cada actitud de un trabajador conlleva una consecuencia para la empresa, por lo que una empresa con buen ánimo de productividad da a comprender más que un ambiente saludable, unos trabajadores eficientes que demuestran buen desempeño laboral (Gomes & Alves, 2019).

El desempeño laboral depende de la producción que entorna a la institución pública, y es pues que, dentro de una entidad del Estado, es importante considerar que siempre por la densidad poblacional avanzan cada vez más el número de casos, y de procesos dentro del ámbito burocrático, es pues que los trabajadores por mucho que se esfuercen solo podrían agilizar el trabajo, mas no culminarlo por completo, debido a que siempre existe trabajo pendiente (Founded, 2018).

Es pues que, en las instituciones públicas, avanzan conforme a las situaciones de conflicto dentro de un espacio jurisdiccional, y son los operadores administrativos, quienes son parte importante de una entidad, dando un buen desempeño con la finalidad de absolver situaciones conforme al cumplimiento de sus funciones. Es pues, que por medio del teletrabajo el desempeño no puede ser el mismo, debido a que no se encontrarían en contacto directo con los administrados, quienes, por ser parte de una entidad pública, serían los ciudadanos en su conjunto (Hernández, 2016).

Si bien es cierto se ha considerado que el avance del teletrabajo ha concretado que los operadores de las entidades públicas no suelen brindar siempre un buen desempeño, debido a que hay un distanciamiento entre los administradores y los administrados. Esto logra que, los administrados se encuentren en una situación de vulneración debido a que no tendrían un acceso directo a quejas o reclamos en caso de no obtener una celeridad en la labor que efectúan los administradores (Founded, 2018).

El acto de innovación es la habilidad que tiene una organización para seguir con un desarrollo de reestructuración y adaptación, por medio de los procesos que lograr la creación, mejorar e innovar para el progreso de la organización. La gestión de conocimiento que se conoce por medio de la literatura científica y estudios empíricos que se enfocan en modelos y factores de relación con los sistemas de información y la inteligencia artificial (Al-Malki y Juan, 2018).

La capacidad de innovación es definida por diferentes métodos de investigación que buscan implementar el conocimiento y de ahí a crear nuevas

ideas, tomando como oportunidad las habilidades, así como capacidades y recursos de las organizaciones determinadas, que permitan una adaptación directa y aprovechar para nuevas formas de creatividad y servicios (Camacho, 2021).

La capacidad de innovación es sin lugar a dudas una cuestión de mera supervivencia, en el sentido de que, si no se adecuan las innovaciones, se logra que los demás se encuentren en una vulneración, porque la entidad no podría abastecer las funciones que le corresponden (Sánchez, 2021).

Parte de la capacidad de innovación es efectuar predicciones a futuro, puesto que el uso del teletrabajo no es una novedad en realidad, debido a que es un sistema bastante usado en call center, en donde por medio de una plataforma digital son vigilados por los empleadores y los empleados pueden efectuar diferentes actividades que le corresponden, sin dejar de lado el cumplimiento de sus responsabilidades, pero con la ligereza de no cumplir fehacientemente con la satisfacción del cliente, por lo que deja de lado un desempeño no tan prometedor por medio del teletrabajo (Bailey, 2016).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de la investigación

La investigación fue de tipo básica puesto que parte de la curiosidad científica y persigue la finalidad de desentrañar misterios que se originan en la vida natural y humana, es decir misterios que se originan en el universo. (Ñaupas et al, 2014)

Es tipo básico, por el cual fue desarrollada esta investigación no desempeña cambios en la estructura de la realidad, sino más bien, se trata de una investigación ni práctica ni aplicada por lo que es básica y busca realizar una aplicación inmediata direccionando el aporte teórico a teorías que se establecen en la misma investigación. (Palomino, 2019). Debido a esta finalidad inmediata la investigación se puede considerar pura o teórica ya que al no alterar la realidad el enfoque es teórico y se realiza sobre la información de hechos visibles.

Es un diseño no experimental, por el cual se establece que las variables no han sufrido ni sufrirán manipulación alguna puesto que serán observadas desde una perspectiva problemática para poder evaluar su longitudinalidad o transaccionalidad. (Sánchez y Reyes, 2015). Como tal las tesis no experimentales se imposibilitan para el cambio manipulación o mutación de las variables puesto que la finalidad que persigue la investigación no experimental es una constante observación del estado natural de la variable y la examinación mediante estadísticas. (Hernández y Mendoza, 2018)

El enfoque utilizado será el enfoque cuantitativo ya que se basa en un modelo de informe por el cual predomina la numeración es decir la objetividad sobre la subjetividad, en ese sentido, se representará mediante niveles de investigación en el cual los resultados se evidencian harían mediante informes numéricos es decir informes estadísticos descriptivos e inferenciales así como informes de fiabilidad. Los resultados que partan de la investigación serán numéricos cuantitativos tabula

hables en el programa italiano SPSS o mediante un Excel por el cual se realizarán inferencias lógicas numéricas. (Hernández et al, 2014)

La investigación fue de nivel correlacional puesto que los objetivos permitirán establecer la relación entre variables teniendo como nivel a la escalera de 4 niveles que se presenta en los libros de metodología de la investigación. (Valderrama, 2013)

Se utilizó además el método deductivo por el cual se descubrirán conceptos nuevos partiendo sobre formas investigación documental nuevas que persiguen un propósito cuantitativo para contrastar hipótesis establecidas en la investigación. Por otra parte es importante mencionar que el enfoque cualitativo busca en desarrollar preguntas referidas al cómo o porque mientras que los objetivos que se desempeñan en el cuantitativo resultan de determinar la cuantificación es decir responden a preguntas como cuánto, en ese sentido la deductividad proviene del ámbito general y termina en lo particular. (Palomino, 2019)

3.2. Variables y Operacionalización

Variable 1: Teletrabajo

Definición conceptual

Se tuvo a el teletrabajo, es solo una de las múltiples formas como la tecnología está transformando la manera de trabajar. No necesariamente pensando en la inteligencia artificial, ya que la economía colaborativa genera cualquier forma que modifica la organización tradicional del trabajo los rasgos definitorios del teletrabajo, los cuales son tres: comenzando con que, no hay una utilización de las tecnologías de la información y comunicación, aunque en realidad hoy en día el trabajo tradicional también hace uso de estas tecnologías (Buitrago, 2020).

Definición operacional

La variable teletrabajo estuvo dividida en 3 dimensiones, elemento geográfico, elemento tecnológico y el elemento organizativo, cada uno con 3 indicadores, con respuesta tipo Likert, de respuestas ordinales.

Variable 2: Desempeño laboral

Definición conceptual

El desempeño laboral es la motivación del trabajador promedio, generando constantemente que este pueda usar técnicas diversas para que luego deleguen una mayor autoridad, brindando a su vez mayores méritos y responsabilidades, mismas que futuramente serán ofrecidas en un buen clima laboral (Krajcsák y Kozák, 2022).

Definición operacional

El desempeño laboral estuvo dividido en 3 dimensiones, relaciones interpersonales con 2 indicadores, habilidades practicas con 5 indicadores y satisfacción laboral con 5 indicadores, con respuesta tipo Likert, de respuestas ordinales.

3.3. Población muestra y muestreo

La población para la presente tesis estuvo compuesta por 86 trabajadores de una fiscalía en Lima.

Para Hernández Mendoza (2018) La población se define como la cantidad de personas que comparten similares características en ese sentido en la investigación presente las personas que serán encuestadas optaran por el anonimato debido al tema íntimo en cuestión en ese sentido la encuesta se resolverá mediante medios virtuales debido a cuestiones pandémicas. Cómo está la encuesta será provista sin lenguajes complicados sino más bien coloquial por el cual las personas tendrán un entendimiento hace accesible.

Criterio de inclusión: La población a estudiar tiene las siguientes características de inclusión:

Criterios de exclusión: La población a estudiar tiene las siguientes características de exclusión:

Muestra

Según Hernández y Mendoza (2018) Indicaron que la muestra es una porción representativa de la población a la quien se le aplicará la encuesta, La muestra fue calculada utilizando los siguientes parámetros:

Nivel de confianza = 95%

Error muestral = 5%

Proporción muestral = 0,5 (Criterio conservador)

Población N =86

$$n = \frac{Z^2 P \cdot Q \cdot N}{\varepsilon^2 (N - 1) + Z^2 \cdot P \cdot Q}$$

Muestreo Probabilístico

El muestreo probabilístico es la manera de escoger la muestra mediante una fórmula, si es aleatoria y también podría ser por estratos, si el investigador no quiere encuestar a toda la población y elige que quiere encuestar a una porción de esta según una fórmula de reducción estamos frente a un muestreo probabilístico (Ñaupas et al., 2014).

Se utilizó el muestreo probabilístico de aleatoria simple, con elección al azar de las 60 personas.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En la presente investigación se desarrolló la técnica del muestreo probabilístico debido a que como herramienta estadística permitirá escoger de forma matemática aplicando la fórmula establecida para que la encuesta se aplica a toda la población eligiendo correctamente a la muestra, lo cual brinda un respaldo auténtico para la investigación que busca formalizar mediante la distinción de

rasgos básicos que ordenen el diseño del desarrollo. La información que se recopila ser almacenada de forma documental cabe resaltar que también será almacenada mediante medios técnicos por lo tanto se podrá medir clasificar y cuantificar de forma correlacional evidenciando causas y soluciones de pasible aplicación en ese sentido constar además de un respaldo teórico mediante libros tesis y jurisprudencia concomitante que pueda acreditar la veracidad de la hipótesis. (Hernández et al, 2014)

Los instrumentos que se utilizaron es el cuestionario, es una organización minuciosa de preguntas de manera ordenada en un papel físico o electrónica, donde está impregnada las preguntas dirigidas a la muestra, pueden de preguntas cerradas dirigidas, politomicas o dicotómicas (Palomino, 2019).

“Comprende los recursos necesarios que el investigador necesita para poder extraer información relacionada directamente al hecho o fenómeno investigado, cuál se aplican fichas de recolección de datos, así como también registros de observaciones cuestionarios de respuestas cerradas” (Muñoz, 2015).

Validez

La validez de un instrumento viene a ser, la revisión minuciosa de un experto del tema dando su punto de vista, del constructo de las preguntas, si son relevantes o si guardan relación con el tema en mención y si pueden mejorarlos, hasta la desaprobación total del instrumento si lo considerara necesario, existen tres tipos de validez, la validez de constructo que tiene relación con el marco teórico, la validez de contenido, que es una calificación subjetiva del experto en el tema y finalmente la validez de criterio externo es decir busca la puntuación o la escala (Hernández et al, 2014).

Tabla 1

Validación de expertos

Experto	Observaciones	Puntaje
Dr. Daniel Cárdenas Canales	Suficiencia y aplicable	Alto
Mg. Víctor Bernal Fuentes	Suficiencia y aplicable	Alto
Mg. Silvia Sanchez D'Arrigo	Suficiencia y aplicable	Alto

Fuente: elaboración propia.

Confiabilidad

La confiabilidad es el grado de certeza o la consistencia que un cuestionario o instrumento tiene, es decir la aplicación repetida a un mismo sujeto encuestado produce resultados iguales y confiables, es decir un instrumento es probado varias veces a las mismas personas con la finalidad de tener confianza, la confiabilidad de un instrumento se mide mediante un sub programa del SPSS, llamado Alpha de Cronbach que tiene estándares de aceptabilidad (Palomino, 2019).

3.5. Procedimientos

Después de la validación se realizó una prueba piloto para medir la confiabilidad, se procederá a encuestar a las 60 personas del poder judicial que cumplen con la característica de inclusión según indica en I aparte de la población y muestra, del presente proyecto, para después vaciar las respuestas de manera numéricas en una hoja Excel, con la finalidad de tabular los baremos con los rangos y valores, para realizar la estadística descriptiva, la presenta investigación es de enfoque cuantitativo.

3.6. Método de análisis de datos

Se midió la fiabilidad mediante el estadígrafo de Alpha de Cronbach, esta medición para que sea favorable debe de estar por encima de lo recomendado, para que sea altamente confiable, después de haber realizado la creación de los

baremos, se realizó estudios descriptivos, mediante las tablas de frecuencia y las tablas cruzadas, para la prueba de normalidad por ser la muestra mayor a 50 personas se utilizará, el estadígrafo Kolmogorov Smirnov, (Aslam, 2019). Para la prueba de normalidad, si la prueba es no paramétrica se utilizará el estadígrafo de Rho de Spearman para la contratación de hipótesis, y medir el grado de relación de las variables (Yang et al, 2021).

3.7. Aspectos éticos

Para el desarrollo de la investigación se respetó de forma adecuada lo establecido por la universidad y las normas nacionales de la ética por lo tanto fueron utilizadas las citas correspondientes a las referencias aplicadas guardando además la identidad de los encuestados en ese sentido importe informar que se realizó un consentimiento informado respetando los principios y recomendaciones de la institución relacionadas al principio de confidencialidad. es importante mencionar que no se ha divulgado por ningún medio la identidad de los encuestados y con ellos se respalda además la originalidad de la tesis la cual fue ratificada mediante el software de turnitin el cual permitió buscar similitud en teorías y palabras por la red, por lo tanto se constata que se respetó el principio de veracidad estableciendo con ello que la investigación y el desarrollo de la misma y cierta y se puede realizar sobre ella la trazabilidad de información mediante citas bibliográficas.

IV. RESULTADOS

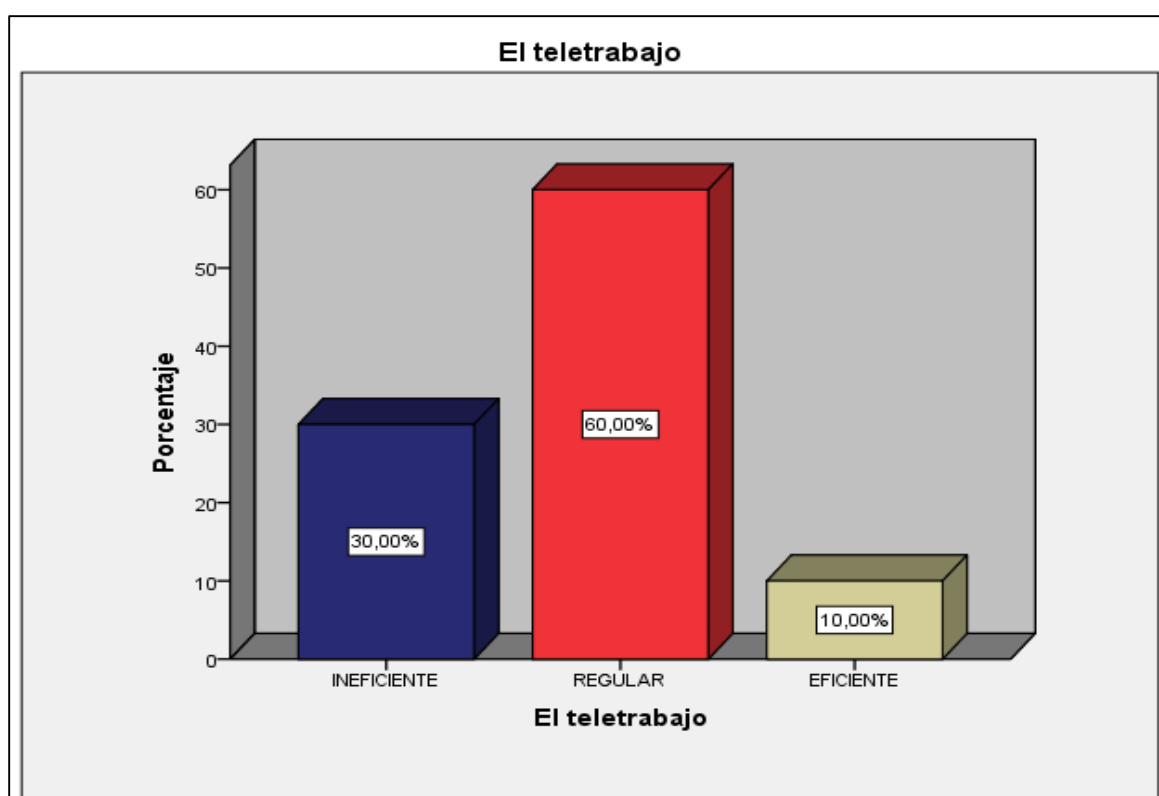
Tabla 2

Frecuencia de la variable teletrabajo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	INEFICIENTE	18	30,0%
	REGULAR	36	60,0%
	EFICIENTE	6	10,0%
	Total	60	100,0%

Figura 1

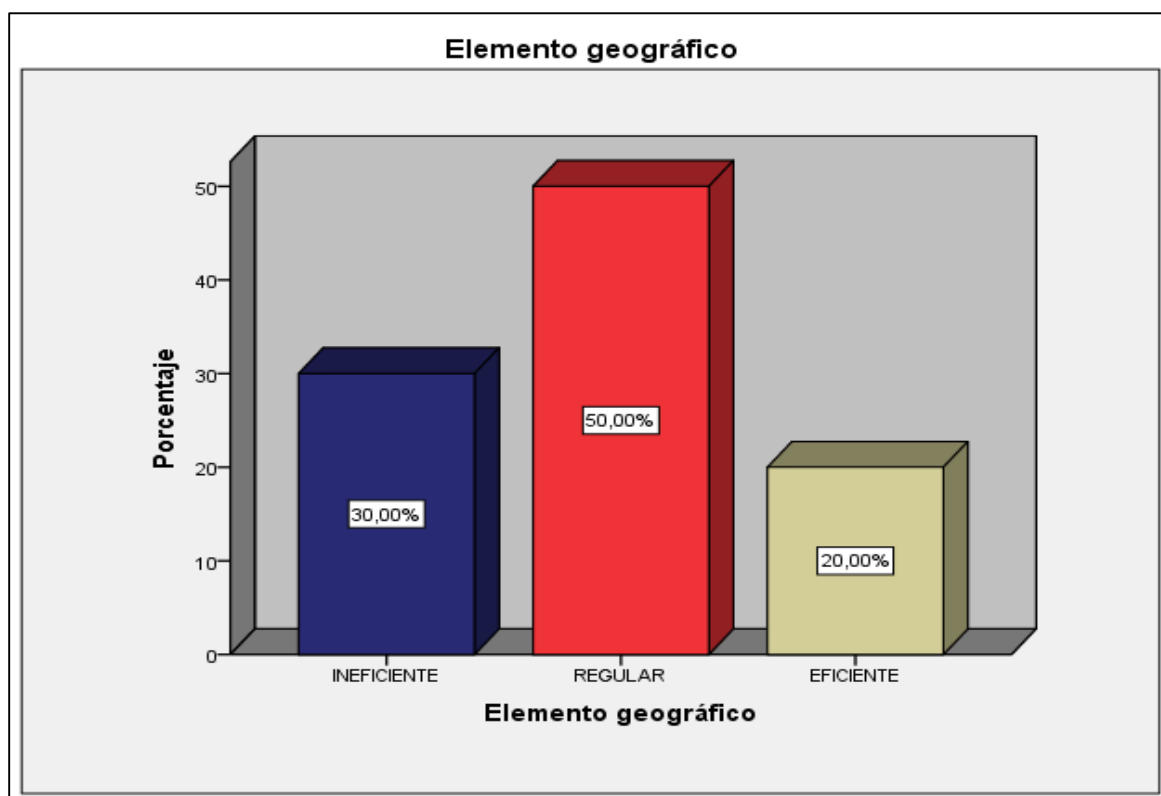
Frecuencia de la variable el teletrabajo



En la tabla 2 se evidencia para la variable teletrabajo, se encuentra en un nivel ineficiente en un 30%, además esta dimensión está en un nivel regular de 60%, solo un 10% de los encuestados señalan que el teletrabajo está en un nivel eficiente.

Tabla 3*Frecuencia de la dimensión elemento geográfico*

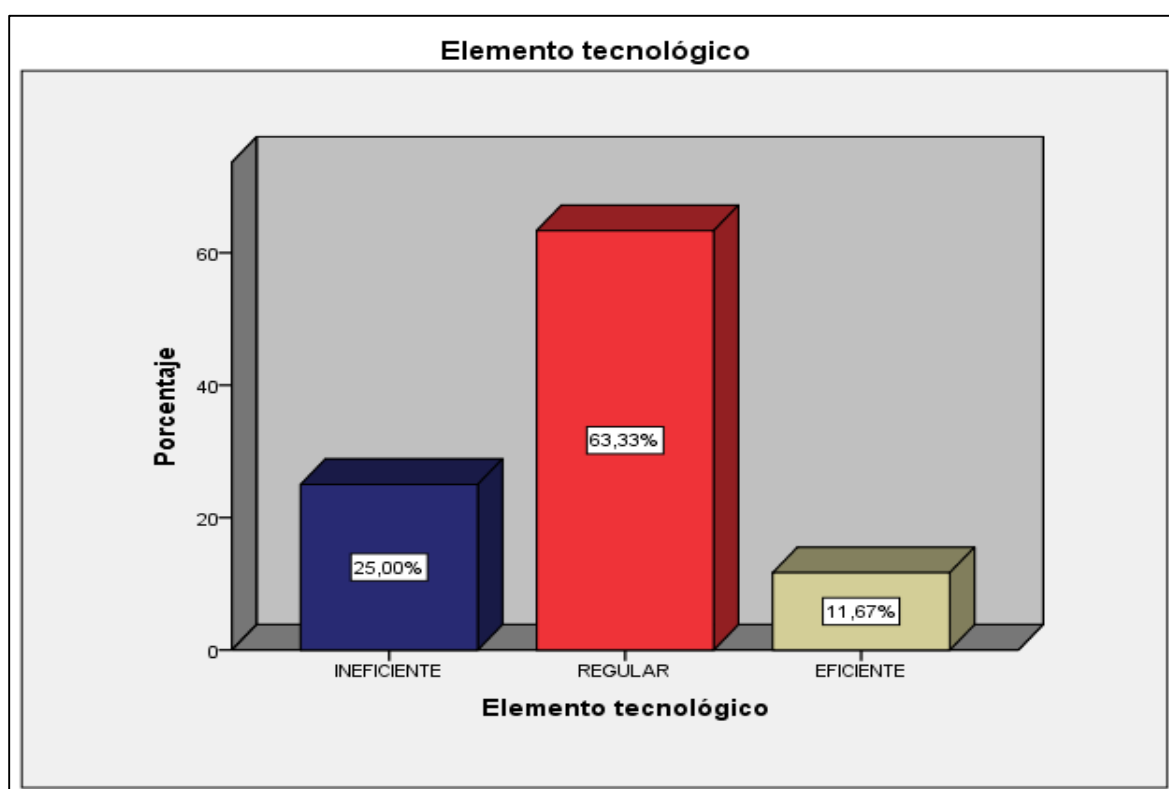
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	INEFICIENTE	18	30,0%
	REGULAR	30	50,0%
	EFICIENTE	12	20,0%
	Total	60	100,0%

Figura 2*Frecuencia de la dimensión elemento geográfico*

En la tabla 3 se evidencia para la dimensión elemento geográfico, se encuentra en un nivel ineficiente en un 30%, además esta dimensión está en un nivel regular de 50%, solo un 20% de los encuestados señalan que el elemento geográfico está en un nivel eficiente.

Tabla 4*Frecuencia de la dimensión elemento tecnológico*

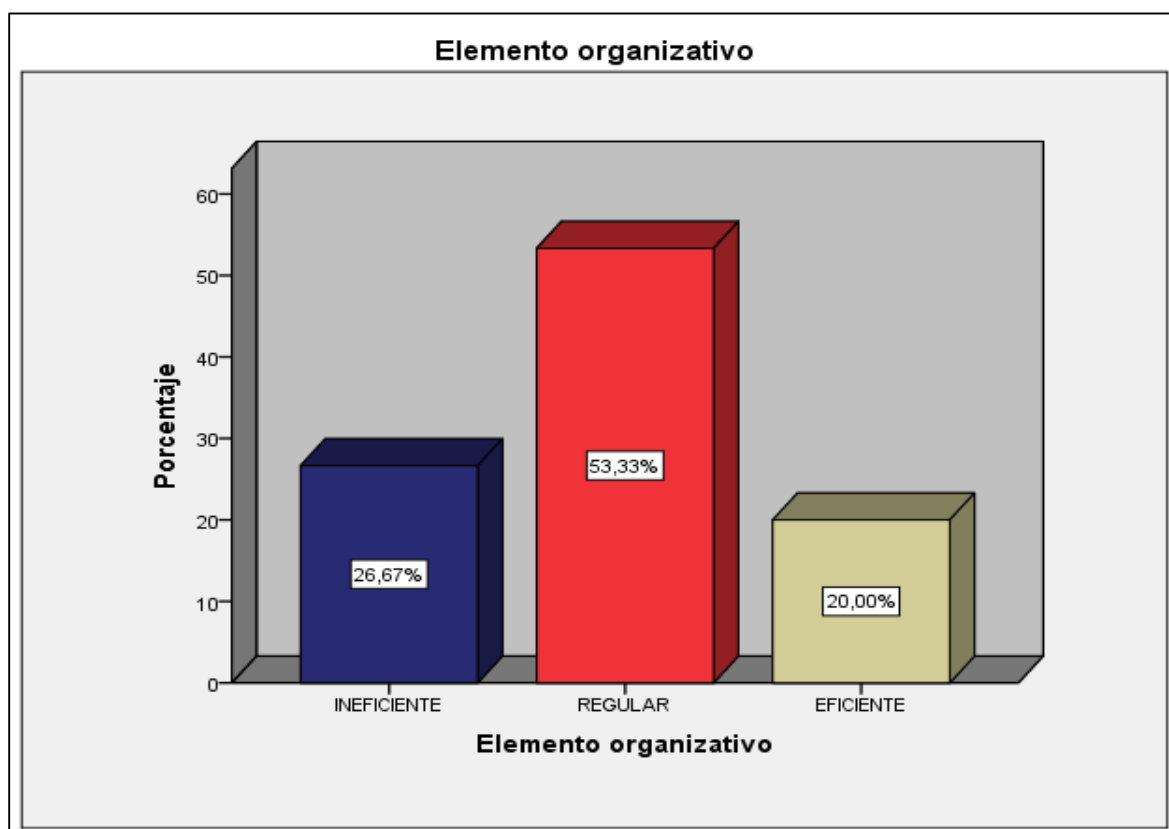
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	INEFICIENTE	15	25,05
	REGULAR	38	63,3%
	EFICIENTE	7	11,7%
	Total	60	100,0%

Figura 3*Frecuencia de la dimensión elemento tecnológico*

En la tabla 4 se evidencia para la dimensión elemento geográfico, se encuentra en un nivel ineficiente en un 25%, además esta dimensión está en un nivel regular de 63,3%, solo un 11,7% de los encuestados señalan que el elemento geográfico está en un nivel eficiente.

Tabla 5*Frecuencia de la dimensión elemento organizativo*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	INEFICIENTE	16	26,7%
	REGULAR	32	53,3%
	EFICIENTE	12	20,0%
	Total	60	100,0%

Figura 4*Frecuencia de la dimensión elemento organizativo*

En la tabla 5 se evidencia para la dimensión elemento geográfico, se encuentra en un nivel ineficiente en un 26,7%, además esta dimensión está en un nivel regular de 53,3%, solo un 20% de los encuestados señalan que el elemento geográfico está en un nivel eficiente.

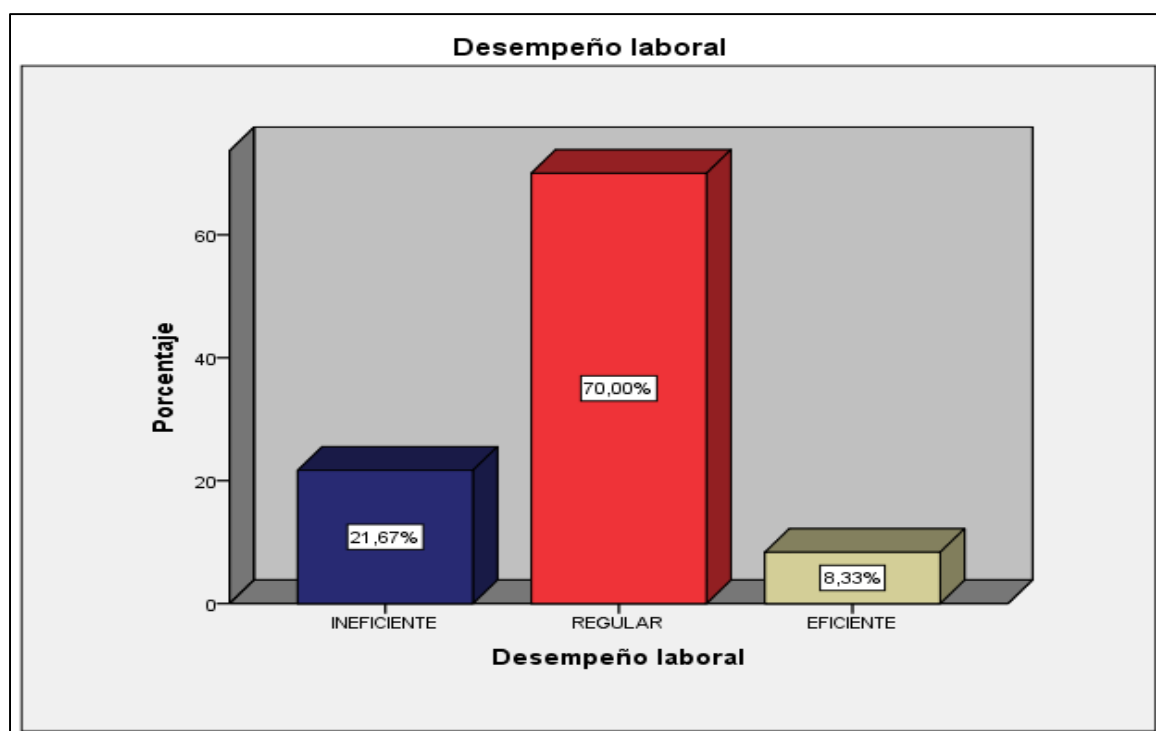
Tabla 6

Frecuencia de la variable desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	INEFICIENTE	13	21,7%
	REGULAR	42	70,0%
	EFICIENTE	5	8,3%
	Total	60	100,0%

Figura 5

Frecuencia de la variable desempeño laboral



En la tabla 6 se evidencia para la variable teletrabajo, se encuentra en un nivel ineficiente en un 21,7%, además esta dimensión está en un nivel regular de 70%, solo un 8,3% de los encuestados señalan que el teletrabajo está en un nivel eficiente.

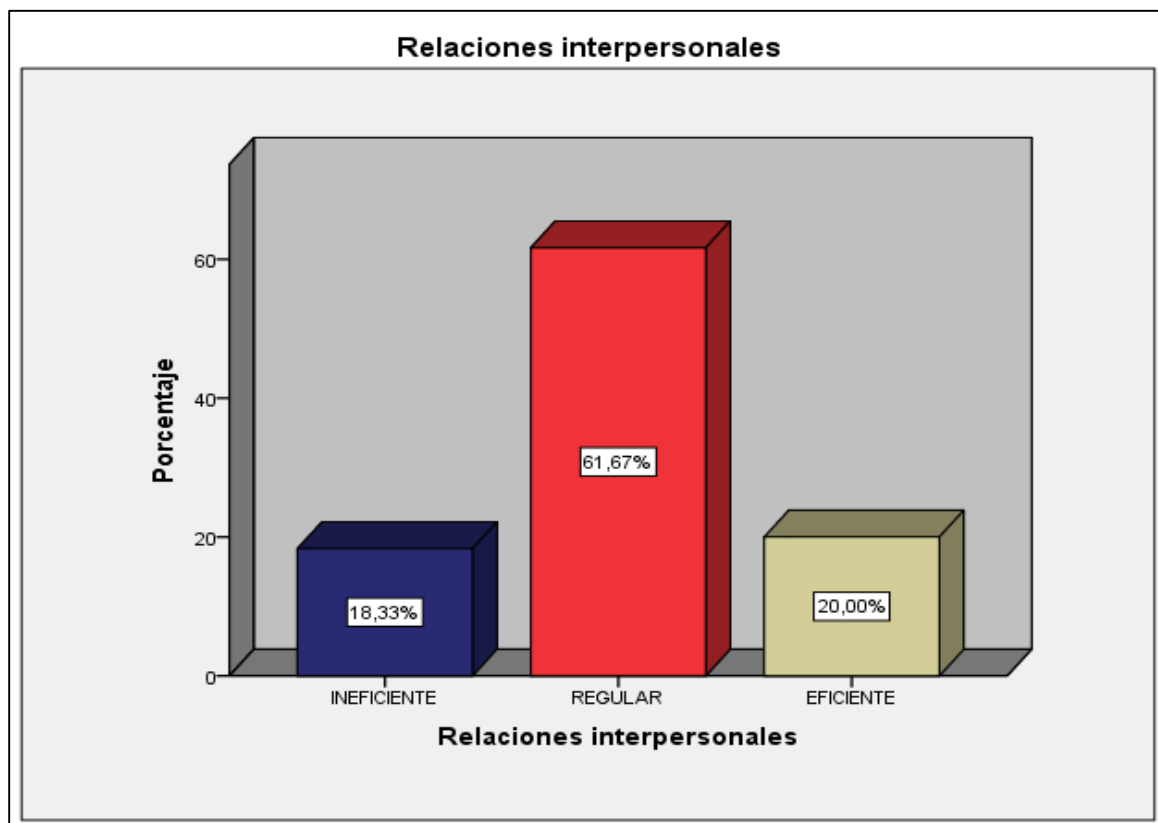
Tabla 7

Frecuencia de la dimensión relaciones interpersonales

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	INEFICIENTE	11	18,3%
	REGULAR	37	61,7%
	EFICIENTE	12	20,0%
	Total	60	100,0%

Figura 6

Frecuencia de la dimensión relaciones interpersonales



En la tabla 7 se evidencia para la dimensión elemento geográfico, se encuentra en un nivel ineficiente en un 18,3%, además esta dimensión está en un nivel regular de 61,7%, solo un 20% de los encuestados señalan que el elemento geográfico está en un nivel eficiente.

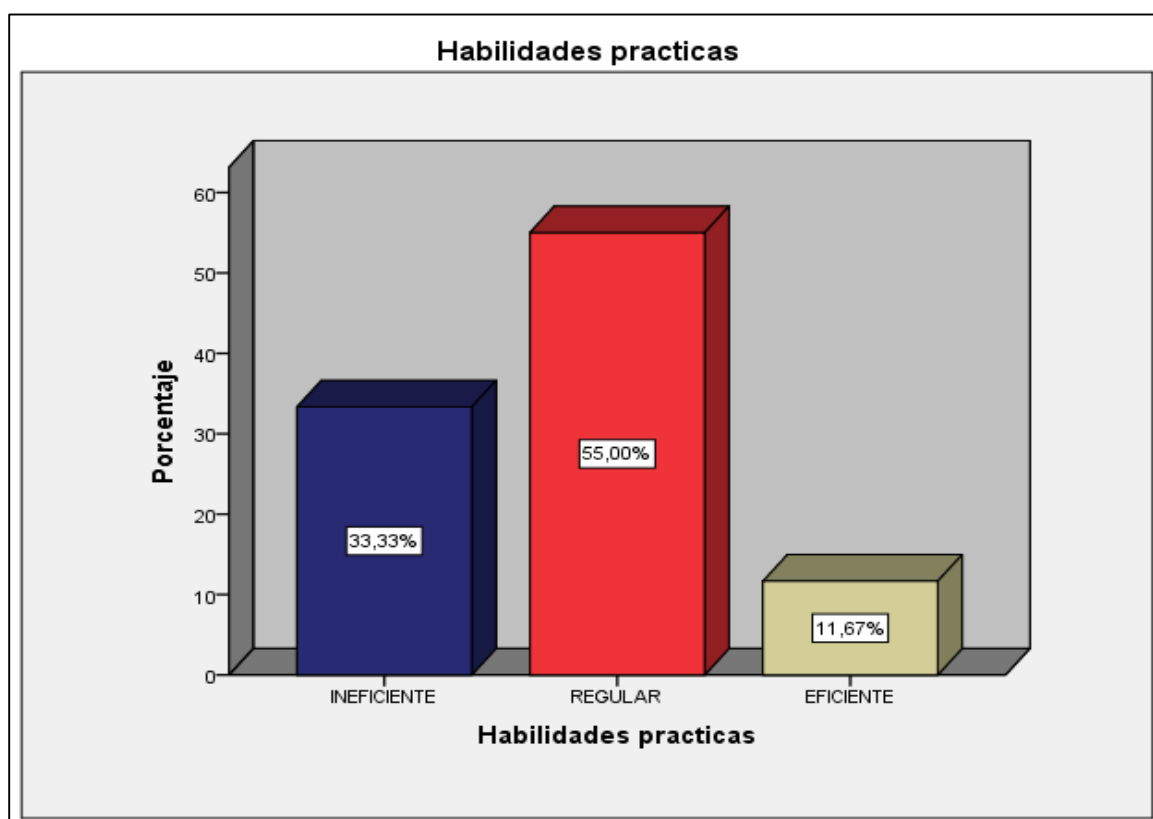
Tabla 8

Frecuencia de la dimensión habilidades practicas

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	INEFICIENTE	20	33,3%
	REGULAR	33	55,0%
	EFICIENTE	7	11,7%
	Total	60	100,0%

Figura 7

Frecuencia de la dimensión habilidades practicas



En la tabla 8 se evidencia para la dimensión elemento geográfico, se encuentra en un nivel ineficiente en un 33,3%, además esta dimensión está en un nivel regular de 55%, solo un 11,7% de los encuestados señalan que el elemento geográfico está en un nivel eficiente.

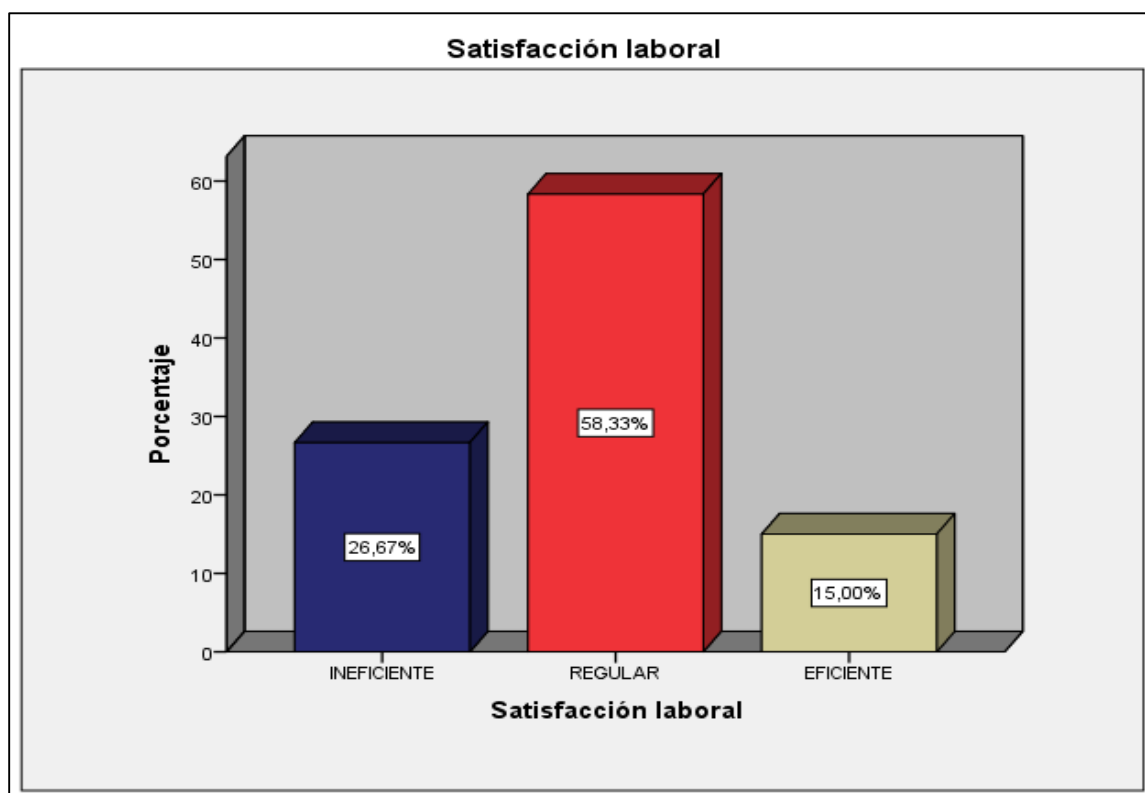
Tabla 9

Frecuencia de la dimensión satisfacción laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	INEFICIENTE	16	26,7%
	REGULAR	35	58,3%
	EFICIENTE	9	15,0%
	Total	60	100,0%

Figura 8

Frecuencia de la dimensión satisfacción laboral



En la tabla 9 se evidencia para la dimensión elemento geográfico, se encuentra en un nivel ineficiente en un 26,7%, además esta dimensión está en un nivel regular de 58,3%, solo un 15% de los encuestados señalan que el elemento geográfico está en un nivel eficiente.

TABLAS CRUZADAS

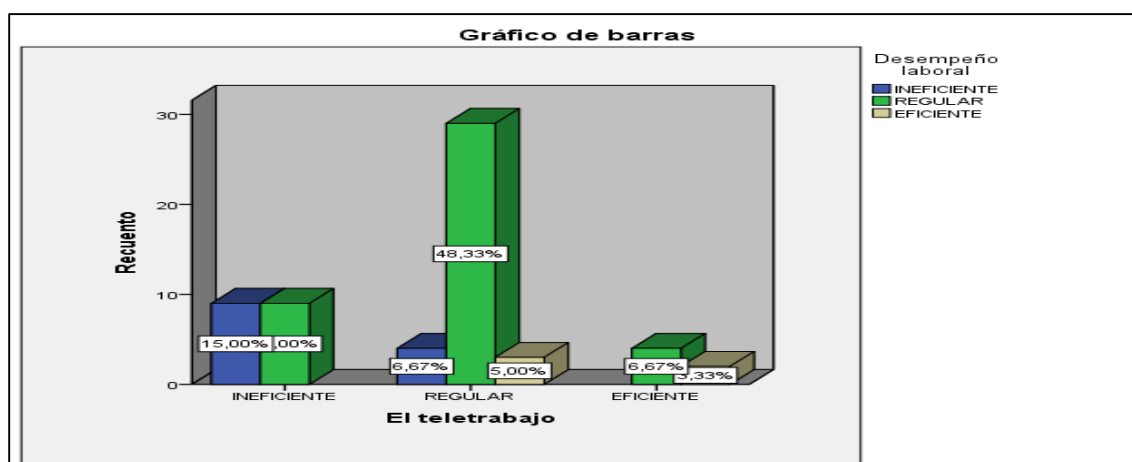
Tabla 10

Tabla cruzada entre la variable el teletrabajo y la variable desempeño laboral

		Desempeño laboral			Total	
		INEFICIENTE	REGULAR	EFICIENTE		
El teletrabajo	INEFICIENTE	Recuento	9	9	0	18
		% del total	15,0%	15,0%	0,0%	30,0%
	REGULAR	Recuento	4	29	3	36
		% del total	6,7%	48,3%	5,0%	60,0%
	EFICIENTE	Recuento	0	4	2	6
		% del total	0,0%	6,7%	3,3%	10,0%
Total	Recuento	13	42	5	60	
	% del total	21,7%	70,0%	8,3%	100,0%	

Figura 9

Tabla cruzada entre la variable el teletrabajo y la variable desempeño laboral



En la tabla 10, se puede visualizar que el 15% han señalado que el teletrabajo, se encuentra en un nivel ineficiente, así mismo en un nivel ineficiente de desempeño laboral, en ese mismo orden el 4,8% han señalado que el teletrabajo, se encuentra en un nivel regular y la desempeño laboral en un nivel regular, además 3,3% del total de encuestados señalaron que el teletrabajo, se encuentra en un nivel eficiente y un nivel eficiente de desempeño laboral, según la interpretación de la tabla, un ineficiente teletrabajo genera un ineficiente desempeño laboral.

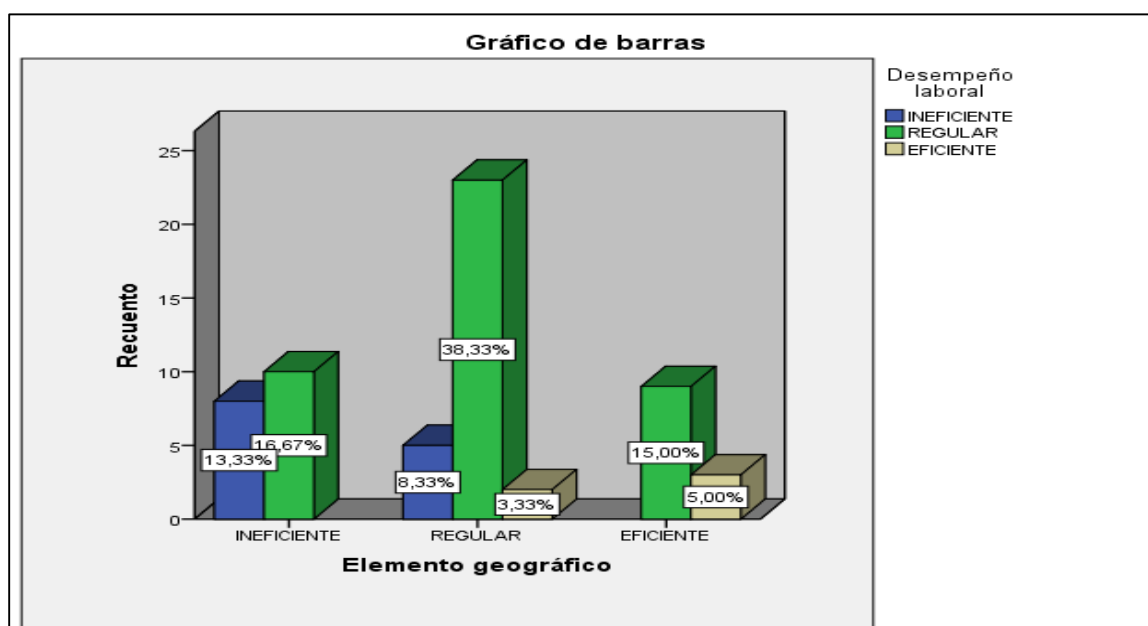
Tabla 11

Tabla cruzada entre la dimensión elemento geográfico y la variable desempeño laboral

		Desempeño laboral		
		INEFICIENTE	REGULAR	EFICIENTE
Elemento geográfico	INEFICIENTE	Recuento 8 % del total 13,3%	10 16,7%	0 0,0%
	REGULAR	Recuento 5 % del total 8,3%	23 38,3%	2 3,3%
	EFICIENTE	Recuento 0 % del total 0,0%	9 15,0%	3 5,0%
Total	Recuento 13 % del total 21,7%	42 70,0%	5 8,3%	

Figura 10

Tabla cruzada entre la dimensión elemento geográfico y la variable desempeño laboral



En la tabla 11, se puede visualizar que el 13,3% han señalado que el elemento geográfico, se encuentra en un nivel ineficiente, así mismo en un nivel ineficiente de desempeño laboral, en ese mismo orden el 38,3% han señalado que el elemento geográfico, se encuentra en un nivel regular y la desempeño laboral en un nivel regular, además 5% del total de encuestados señalaron que el elemento geográfico, se encuentra en un nivel eficiente y un nivel eficiente de desempeño laboral, según la interpretación de la tabla, un ineficiente elemento geográfico genera un ineficiente desempeño laboral.

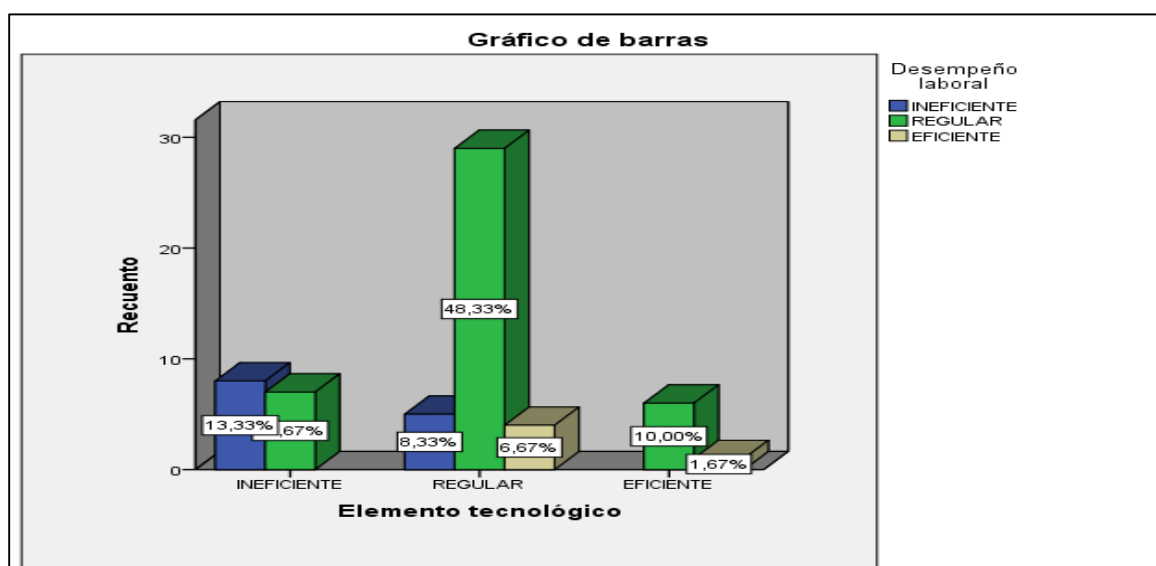
Tabla 12

Tabla cruzada entre la dimensión elemento tecnológico y la variable desempeño laboral

			Desempeño laboral		
			INEFICIENTE	REGULAR	EFICIENTE
Elemento tecnológico	INEFICIENTE	Recuento	8	7	0
		% del total	13,3%	11,7%	0,0%
	REGULAR	Recuento	5	29	4
		% del total	8,3%	48,3%	6,7%
	EFICIENTE	Recuento	0	6	1
		% del total	0,0%	10,0%	1,7%
Total		Recuento	13	42	5
		% del total	21,7%	70,0%	8,3%

Figura 11

Tabla cruzada entre la dimensión elemento tecnológico y la variable desempeño laboral



En la tabla 12, se puede visualizar que el 13,3% han señalado que el elemento tecnológico, se encuentra en un nivel ineficiente, así mismo en un nivel ineficiente de desempeño laboral, en ese mismo orden el 48,3% han señalado que el elemento tecnológico, se encuentra en un nivel regular y la desempeño laboral en un nivel regular, además 1,7% del total de encuestados señalaron que el elemento tecnológico, se encuentra en un nivel eficiente y un nivel eficiente de desempeño laboral, según la interpretación de la tabla, un ineficiente elemento tecnológico genera un ineficiente desempeño laboral.

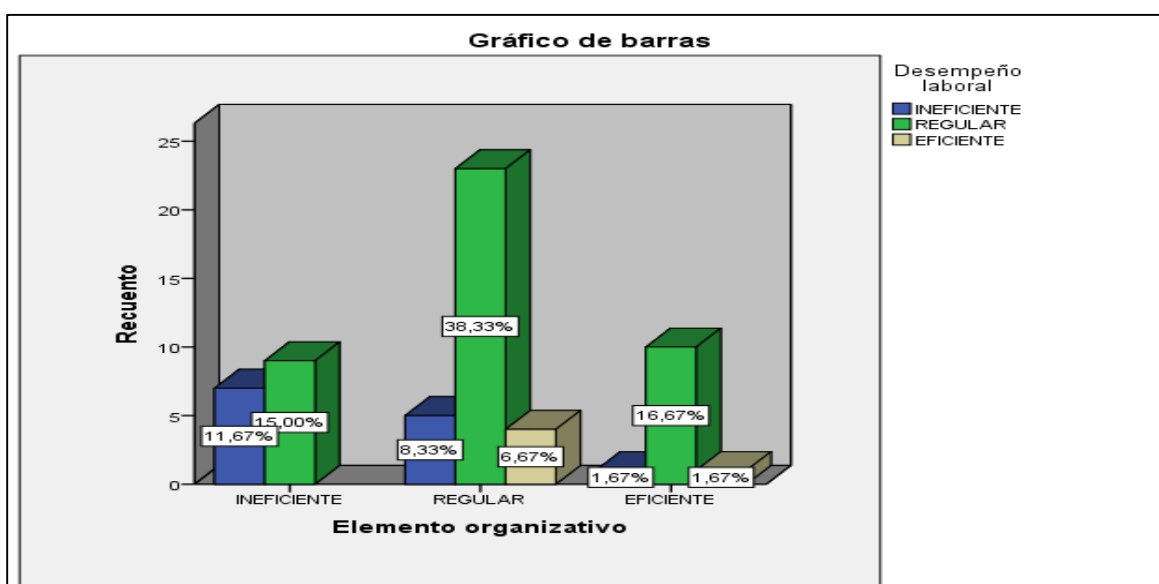
Tabla 13

Tabla cruzada entre la dimensión elemento organizativo y la variable desempeño laboral

			Desempeño laboral		
			INEFICIENTE	REGULAR	EFICIENTE
Elemento organizativo	INEFICIENTE	Recuento	7	9	0
		% del total	11,7%	15,0%	0,0%
	REGULAR	Recuento	5	23	4
		% del total	8,3%	38,3%	6,7%
	EFICIENTE	Recuento	1	10	1
		% del total	1,7%	16,7%	1,7%
Total	Recuento	13	42	5	
	% del total	21,7%	70,0%	8,3%	

Figura 12

Tabla cruzada entre la dimensión elemento organizativo y la variable desempeño laboral



En la tabla 13, se puede visualizar que el 11,7% han señalado que el elemento organizativo, se encuentra en un nivel ineficiente, así mismo en un nivel ineficiente de desempeño laboral, en ese mismo orden el 38,3% han señalado que el elemento organizativo, se encuentra en un nivel regular y la desempeño laboral en un nivel regular, además 1,7% del total de encuestados señalaron que el elemento organizativo, se encuentra en un nivel eficiente y un nivel eficiente de desempeño laboral, según la interpretación de la tabla, un ineficiente elemento organizativo genera un ineficiente desempeño laboral.

ESTADÍSTICA INFERENCIAL

Prueba de normalidad

La prueba de normalidad se ha realizado con el objetivo de identificar el tipo de estadística inferencial a manejar, por ello se sometió los resultados a una prueba de normalidad mediante el análisis Kolmogórov-Smirnov, ya que la muestra es mayor de 50 encuestados, por ello es la más pertinente, para ello se planteó dos hipótesis, las cuales son:

- H_0 Existe una normalidad en los resultados del cuestionario.
 H_1 No existe una normalidad en los resultados del cuestionario.

Tabla 14

Pruebas de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
SUMAV1 (Agrupada)	,263	80	,000
SUMAV2 (Agrupada)	,239	80	,000
SUMD1V1 (Agrupada)	,248	80	,000
SUMD2V1 (Agrupada)	,234	80	,000
SUMD3V1 (Agrupada)	,251	80	,000
SUMD4V1 (Agrupada)	,438	80	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

De acuerdo a la tabla 14, cuando p tienen un Sig. menor a 0,05 (referencia al nivel de riesgo 5%), se considera aceptada la hipótesis nula, respecto a que la muestra de las variables no tiene una distribución normal, por ello se empleará la prueba de regresión logística ordinal para medir la correlación.

Tabla 15*Tabla correlacional entre la variable el teletrabajo y la variable desempeño laboral*

		Correlaciones		
			El teletrabajo	Desempeño laboral
Rho de Spearman	El teletrabajo	Coeficiente de correlación	1,000	,495**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,495**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

En la tabla 15, se puede observar el cálculo de la relación existente entre las variables de la investigación, teletrabajo (V1) y desempeño laboral (V2), debido al cuestionario realizado sobre 60 trabajadores de una fiscalía en Lima.

El valor de la Sig. (Bilateral) fue de ,000 y este dato es menor al parámetro del SPSS en estudio ($P < 0.05$), estos resultados son significativos, es por ese motivo que se rechaza la hipótesis general nula (H_0) y se acepta la hipótesis general (H_1).

El grado de correlación fue de ,495 de Rho de Spearman, esta correlación se considera moderada según el criterio de la tabla de correlación.

Tabla 16

Tabla correlacional entre la dimensión elemento geográfico y la variable desempeño laboral

		Correlaciones		
			Elemento geográfico	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Elemento geográfico	Coeficiente de correlación	1,000	,455**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,455**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

En la tabla 16, se puede observar el cálculo de la relación existente entre la dimensión elemento geográfico (D1V1) y la variable desempeño laboral (V2), debido al cuestionario realizado sobre 60 trabajadores de una fiscalía en Lima.

El valor de la Sig. (Bilateral) fue de ,000 y este dato es menor al parámetro del SPSS en estudio ($P < 0.05$), estos resultados son significativos, es por ese motivo que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis específica 1 (H_1).

El grado de correlación fue de ,455 de Rho de Spearman, esta correlación se considera moderada según el criterio de la tabla de correlación.

Tabla 17

Tabla correlacional entre la dimensión elemento tecnológico y la variable desempeño laboral

		Correlaciones		
			Elemento tecnológico	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Elemento tecnológico	Coeficiente de correlación	1,000	,437**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,437**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

En la tabla 17 se puede observar el cálculo de la relación existente entre la dimensión elemento geográfico (D2V1) y la variable desempeño laboral (V2), debido al cuestionario realizado sobre 60 trabajadores de una fiscalía en Lima.

El valor de la Sig. (Bilateral) fue de ,000 y este dato es menor al parámetro del SPSS en estudio ($P < 0.05$), estos resultados son significativos, es por ese motivo que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis específica 2 (H_1).

El grado de correlación fue de ,437 de Rho de Spearman, esta correlación se considera moderada según el criterio de la tabla de correlación.

Tabla 18

Tabla correlacional entre la dimensión elemento organizativo y la variable desempeño laboral

Correlaciones				
			Elemento organizativo	Desempeño o laboral
Rho de Spearman	Elemento organizativo	Coeficiente de correlación	1,000	,309*
		Sig. (bilateral)	.	,016
		N	60	60
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,309*	1,000
		Sig. (bilateral)	,016	.
		N	60	60

En la tabla 18 se puede observar el cálculo de la relación existente entre la dimensión elemento geográfico (D3V1) y la variable desempeño laboral (V2), debido al cuestionario realizado sobre 60 trabajadores de una fiscalía en Lima.

El valor de la Sig. (Bilateral) fue de ,016 y este dato es menor al parámetro del SPSS en estudio ($P < 0.05$), estos resultados son significativos, es por ese motivo que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis específica 3 (H_1).

El grado de correlación fue de ,309 de Rho de Spearman, esta correlación se considera baja según el criterio de la tabla de correlación.

V. DISCUSIONES

El teletrabajo o trabajo remoto, no solo es un reto para los colaboradores, también lo es para el área de recursos humanos. Poder supervisar el desempeño de los empleados de manera presencial es mucho más fácil que vía remota. Trabajando desde la comodidad del hogar puede resultar más eficiente un plan por objetivos en el que los empleados no estén tan apegados a un horario, sino a cumplir con metas fijadas previamente por ambas partes, el problema central es si el desempeño viene siendo el mismo, para un sector de la doctrina este tipo de labor incremento la producción, así mismo existen detractores o conservadores que no solo quieren el estatus quo, sino que, critican cualquier cambio.

En este capítulo se presentarán las discordancias y las ideas disimiles, entre nuestros hallazgos y los hallazgos de otras investigaciones, el objetivo general de la investigación fue: Determinar de qué manera se relaciona el teletrabajo y el desempeño laboral del personal fiscal en una entidad pública de Lima 2022, entre los principales hallazgos encontrado se tuvo: el 15% han señalado que el teletrabajo, se encuentra en un nivel ineficiente, así mismo en un nivel ineficiente de desempeño laboral, en ese mismo orden el 4,8% han señalado que el teletrabajo, se encuentra en un nivel regular y la desempeño laboral en un nivel regular, además 3,3% del total de encuestados señalaron que el teletrabajo, se encuentra en un nivel eficiente y un nivel eficiente de desempeño laboral, según la interpretación de la tabla, un ineficiente teletrabajo genera un ineficiente desempeño laboral.

Como hallazgos inferenciales se tuvo: la relación existente entre las variables de la investigación, teletrabajo (V1) y desempeño laboral (V2), debido al cuestionario realizado sobre 60 trabajadores de una fiscalía. El valor de la Sig. (Bilateral) fue de ,000 y este dato es menor al parámetro del SPSS en estudio ($P < 0.05$), estos resultados son significativos, es por ese motivo que se rechaza la hipótesis general nula (H_0) y se acepta la hipótesis general (H_1). El grado de correlación fue de ,495 de Rho de Spearman, esta correlación se considera moderada según el criterio de la tabla de correlación.

Esto guarda relación con lo indicado por Palacios (2017) el trabajo estuvo enfocado en el teletrabajo y tuvo como objetivo identificar la relación entre el teletrabajo y la garantía laboral en el Ecuador, quien concluyó que, el coeficiente de Rho de Spearman fue de 0,673 indicando que, si existe un vínculo directo entre teletrabajo y garantía laboral, con un nivel de significancia de $p = 0,023 < 0,05$ determinando que ambas variables se relacionan, aceptando la hipótesis alternativa, rechazando la hipótesis nula, inferencialmente se puede señalar que el teletrabajo ayuda de alguna manera, a cumplir la labor de manera eficiente, aunque con algunas recomendaciones, así mismo, guarda relación con lo indicado por Gaona & Jumbo (2015) quienes tuvieron como objetivo determinar el vínculo entre el teletrabajo y el impacto en la reducción de costos. Se tuvo como conclusión que, la relación entre las variables fue de $r = 0,566$ indicando que, si existe vínculo directo entre el trabajo remoto y el impacto en la reducción de costos, con un nivel de significancia de $p = 0,018 < 0,05$ determinando que ambas variables se relacionan directamente, aceptando la hipótesis alternativa, rechazando la hipótesis nula, finalmente se guarda coherencia con lo indicado por: Zhanget al. (2021) La presente investigación se trata de la sobre la gestión pública, y como ha facilitado el teletrabajo en algunos aspectos dentro de las instituciones, muchas de estas han mejorado el desempeño laboral, pero en algunas instituciones, no existe fiscalización ni reglamento que ayude a permitir el control del teletrabajo; el teletrabajo bien direccionado funciona de manera correcta, pero debe de existir directrices para el mejor desempeño laboral.

En cuanto al objetivo específico 1: Determinar de qué manera se relaciona el elemento geográfico y el desempeño laboral del personal fiscal en una entidad pública de Lima 2022, como principal hallazgo descriptivo se tuvo: el 13,3% han señalado que el elemento geográfico, se encuentra en un nivel ineficiente, así mismo en un nivel ineficiente de desempeño laboral, en ese mismo orden el 38,3% han señalado que el elemento geográfico, se encuentra en un nivel regular y el desempeño laboral en un nivel regular, además 5% del total de encuestados señalaron que el elemento geográfico, se encuentra en un nivel eficiente y un nivel eficiente de desempeño laboral, según la interpretación de la tabla, un ineficiente elemento geográfico genera un ineficiente desempeño laboral, y como estadística

inferencial se tuvo: la relación existente entre la dimensión elemento geográfico (D1V1) y la variable desempeño laboral (V2), debido al cuestionario realizado sobre 60 trabajadores de una fiscalía en Lima. El valor de la Sig. (Bilateral) fue de ,000 y este dato es menor al parámetro del SPSS en estudio ($P < 0.05$), estos resultados son significativos, es por ese motivo que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis específica 1 (H_1). El grado de correlación fue de ,455 de Rho de Spearman, esta correlación se considera moderada según el criterio de la tabla de correlación.

Estos datos guardan relación con Zambrano (2021) quien tuvo como objetivo determinar la relación entre el desempeño laboral en tiempos de covid-19 y el rendimiento laboral de los trabajadores por medio del teletrabajo. Se tuvo como conclusión que, la relación entre variables fue de 0,573 indicando que si existe vínculo directo entre el desempeño laboral en tiempos de covid-19 y la incidencia en el rendimiento laboral del teletrabajo, con un nivel de significancia de $p = ,000 < 0,05$ determinando que ambas variables se correlacionen directamente, aceptando la hipótesis alternativa, inferencialmente se puede señalar que el trabajo remoto que en pandemia geográficamente los trabajadores estaban en un lugar diferente al cual estaban acostumbrados, y se cumplió con objetivos que en su momento se trazó, además tuvo relación con lo indicado por: Peñafiel (2019) realizó su investigación en el ahorro del tiempo que tiene el trabajador cuando aplica el teletrabajo, tuvo como objetivo determinar la relación existente entre el teletrabajo y el desplazamiento laboral. Se tuvo como conclusión que la relación entre las variables fue: 0,587 considerando que, si existe un vínculo entre ambas variables, con un nivel de significancia de $p = 0,032$ que es menor a 0,05 considerando la relación y entre el teletrabajo y el desplazamiento laboral, aceptando la hipótesis alternativa, indicando que el desplazamiento de un lugar a otro hace que se pierda horas hombre, la unidad geográfica del trabajador no disminuye el desempeño laboral.

Con las teorías relacionadas al tema guarda convergencia con lo indicado por: Dimitrov (2018) quien señaló que el elemento geográfico no es relevante en casos de teletrabajo, debido a que se sobre entiende por teletrabajo, que no se

basa en un lugar determinado desde donde se conllevan determinados actos laborales, sino todo lo contrario, ya que el elemento geográfico sería considerado dependiendo a la conectividad que se tenga, ya que el teletrabajo no da relevancia al lugar en donde se encuentre el trabajador, sino el simple hecho de que se encuentre conectado

En cuanto al objetivo específico 2: Determinar de qué manera se relaciona el elemento tecnológico y el desempeño laboral del personal fiscal en una entidad pública de Lima 2022, como principal hallazgo descriptivo se tuvo: el 13,3% han señalado que el elemento tecnológico, se encuentra en un nivel ineficiente, así mismo en un nivel ineficiente de desempeño laboral, en ese mismo orden el 48,3% han señalado que el elemento tecnológico, se encuentra en un nivel regular y la desempeño laboral en un nivel regular, además 1,7% del total de encuestados señalaron que el elemento tecnológico, se encuentra en un nivel eficiente y un nivel eficiente de desempeño laboral, según la interpretación de la tabla, un ineficiente elemento tecnológico genera un ineficiente desempeño laboral y como estadístico inferencial se tuvo: la relación existente entre la dimensión elemento geográfico (D2V1) y la variable desempeño laboral (V2), debido al cuestionario realizado sobre 60 trabajadores de una fiscalía en Lima.. El valor de la Sig. (Bilateral) fue de ,000 y este dato es menor al parámetro del SPSS en estudio ($P < 0.05$), estos resultados son significativos, es por ese motivo que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis específica 2 (H_1). El grado de correlación fue de ,437 de Rho de Spearman, esta correlación se considera moderada según el criterio de la tabla de correlación.

Estos datos guardan relación con lo indicado por: Huamani (2020) tuvo como conclusión que, el coeficiente de correlación fue de 0,672 considerando que, si hay un vínculo entre ambas variables, con un nivel de significancia de $p = 0.027$ mismo que es menor a 0,05 determinado que se relacionan, aceptando la hipótesis alternativa, concluyendo que la gestión administrativa que priorice, los elementos tecnológicos para aplicar de una buena manera el teletrabajo, como lo son banda ancha, computadores con discos duros sólidos, ayuda significativamente al desempeño laboral, también guarda relación con lo señalado por: Castillo (2020)

Se tuvo como conclusión que, el coeficiente de Rho de Spearman es de 0,531 considerando que, si existe un vínculo entre productividad y teletrabajo, para que exista eficiencia en el desempeño en cuanto el teletrabajo los trabajadores deben de tener las herramientas tecnológicas mínimas que el empleador debe de costear como por ejemplo el hardware y el soft ware, como la banda de conexión a internet. También guarda relación con el teórico Rebolledo et al (2021) quien indico que el elemento tecnológico el teletrabajo ha sido una gran ayuda para muchas personas, puesto que ahora es un medio bastante usado, pese a que en los primeros días de labor era bastante diferente. En todos los sectores ha costado que los trabajadores poco a poco logren dominar la tecnología básica, y conocer los programas para comenzar su labor cotidiana, sin embargo así como el teletrabajo como un elemento tecnológico puede generar gran libertad, también puede generar más horas de labores, mismas que no son reconocidas como horas extra para el empleador, que inclusive puede llegar a estresar al sujeto trabajador, debido a que no sale de la idea de encontrarse sentado en un mismo lugar para efectuar su labor diaria (Lecaros, 2020).

En cuanto al objetivo específico 3: Determinar de qué manera se relaciona el elemento organizativo y el desempeño laboral del personal fiscal en una entidad pública de Lima 2022, como principal hallazgo descriptivo se tuvo: el 11,7% han señalado que el elemento organizativo, se encuentra en un nivel ineficiente, así mismo en un nivel ineficiente de desempeño laboral, en ese mismo orden el 38,3% han señalado que el elemento organizativo, se encuentra en un nivel regular y la desempeño laboral en un nivel regular, además 1,7% del total de encuestados señalaron que el elemento organizativo, se encuentra en un nivel eficiente y un nivel eficiente de desempeño laboral, según la interpretación de la tabla, un ineficiente elemento organizativo genera un ineficiente desempeño laboral. Y como estadístico descriptivo se tuvo: la relación existente entre la dimensión elemento geográfico (D3V1) y la variable desempeño laboral (V2), debido al cuestionario realizado sobre 60 trabajadores de una fiscalía en Lima. El valor de la Sig. (Bilateral) fue de ,000 y este dato es menor al parámetro del SPSS en estudio ($P < 0.05$), estos resultados son significativos, es por ese motivo que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis específica 3 (H_1). El grado de correlación fue de ,309 de Rho de

Spearman, esta correlación se considera baja según el criterio de la tabla de correlación.

Estos hallazgos guardan relación con lo indicado por Aguilar (2021) y Cabeza (2020) quienes indicaron que la organización en una institución ayuda a la mejora del desempeño laboral, cuando los gestores realizan de manera adecuada la gerencia en el campo organizativo, el desempeño laboral mejora, además guarda relación con lo indicado por Lama (2020) quien indico que el mejoramiento del desempeño laboral en los trabajadores es una de las prioridades u objetivos de toda entidad, ya sea de índole privado o público, observando, y analizando todos los factores que pueden influir en un aumento en el nivel de desempeño dentro de un trabajo, además guarda relación Peralta (2021) realizó su investigación en relación a la dirección del teletrabajo tuvo como objetivo general, determinar el vínculo entre los cargos que se adaptan en el teletrabajo y la dirección de una institución pública. Se tuvo como enfoque cuantitativo, diseño no experimental, tipo correlacional. Se tuvo como conclusión que, el coeficiente de Rho de Spearman es de 0,543 indicando que si existe vínculo directo entre los cargos y el teletrabajo, con un nivel de significancia de $p = 0,019 < 0,05$ determinando que ambas variables se relacionan directamente, aceptando la hipótesis alternativa, rechazando la hipótesis nula y además guarda relación con Bonilla (2021) realizó su investigación en cuanto a las formas y modos del teletrabajo tuvo como finalidad, señalar el estudio de las características del teletrabajo en aislamiento. Se tuvo como enfoque cuantitativo, diseño no experimental, tipo correlacional. Se tuvo como conclusión que, el coeficiente de Rho de Spearman es de 0,624 indicando que, si existe vínculo directo entre el trabajo y el desplazamiento del personal, con un nivel de significancia de $p ,000 < 0,05$ determinando que ambas variables se relacionan directamente, aceptando la hipótesis alternativa, rechazando la nula.

VI. CONCLUSIONES

1. La relación entre las variables de la investigación, teletrabajo y desempeño laboral fue de ,495 una relación moderada positiva, el valor de la Sig. (Bilateral) fue de ,000, se aceptó la hipótesis general propuesta, se puede inferir que a mayor teletrabajo, mejor será el desempeño laboral del personal fiscal en una entidad pública de Lima 2022.
2. La relación entre la dimensión elemento geográfico y desempeño laboral, fue de ,455 una relación moderada positiva, El valor de la Sig. (Bilateral) fue de, 0.000, se aceptó la hipótesis específica 1 propuesta, se puede inferir que a mayor elemento geográfico del teletrabajo, mejor será el desempeño laboral del personal fiscal en una entidad pública de Lima 2022.
3. La relación entre la dimensión elemento tecnológico y desempeño laboral, fue de ,437 una relación moderada positiva, el valor de la Sig. (Bilateral) fue de, 0.000, se aceptó la hipótesis específica 2 propuesta, se puede inferir que a mayor elemento tecnológico para el teletrabajo, mejor será el desempeño laboral del personal fiscal en una entidad pública de Lima 2022.
4. La relación entre la dimensión elemento organizativo y desempeño laboral, fue de ,309 una relación baja positiva, el valor de la Sig. (Bilateral) fue de 0,016, se aceptó la hipótesis específica 3 propuesta, se puede inferir que a mayor elemento organizativo para el teletrabajo, mejor será el desempeño laboral del personal fiscal en una entidad pública de Lima 2022.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a las autoridades de la institución, tener en cuenta la implementación de estrategias apropiadas para la utilización del teletrabajo en una entidad pública, capaces de resolver problemas internos y orientados al usuario, con la finalidad que conduzcan a la satisfacción del usuario. Además, es necesario desarrollar el seguimiento y control de resultados, procurando una constante capacitación como prioridad a largo plazo.
2. Se recomienda impulsar nuevas estrategias de solución, para cumplir con el nivel de conectividad a Internet, por lo que la institución deberá abrir canales de comunicación para restaurar el acceso tecnológico y de esa forma mejore el servicio al ciudadano.
3. Se recomienda, al personal fiscal implemente nuevos procesos y programas piloto de trabajo remoto en el sector público, dirigiéndose principalmente al liderazgo de las instituciones públicas para promover una cultura digital en un esfuerzo por difundir las ventajas del teletrabajo.
4. En virtud de los resultados de la investigación, se recomienda fomentar una buena organización institucional en la entidad pública de Lima y con ello mejorar el clima laboral y alcanzar las metas establecidas por la institución pública.

REFERENCIAS

- Aguilar, C. (2021). *El teletrabajo y su relación con el desempeño laboral*. [Tesis de Licenciatura, Universidad ESAN BUSINESS]. https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/2394/2021_MATC_19-1_03_T.pdf?sequence=4
- Al-Malki, M., y Juan, W. (2018). Leadership styles and job performance: A literature review. *Journal of International Business Research and Marketing*, 3(3), 40-49. <https://ideas.repec.org/a/mgs/jibrme/v3y2018i3p40-49.html>
- Bailey, J. (2016). *Implementing technology in the justice sector: A Canadian perspective*. Western University Scholarship. https://www.google.com/search?q=traductor+google&rlz=1C1CHBD_esPE882PE882&oq=TRADUCTO&aqs=chrome.0.69i59j69i57j69i59j014j69i61.1375j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8
- Bonilla, P. (2021). Estudio de las características del teletrabajo en aislamiento por el COVID-19 en la provincia de Pichincha. [Tesis de Maestría, Universidad Politécnica Nacional]. <https://bibdigital.epn.edu.ec/bitstream/15000/21576/1/CD%2011077.pdf>
- Buitrago, D. (2020). Teletrabajo: una oportunidad en tiempos de crisis. 11(1) 45-98. <https://bibdigital.epn.edu.ec/bitstream/15000/21576/1/CD%2011077.pdf>
- Cabeza, L. (2020). *Teletrabajo en tiempos de Covid-19 y su implementación en la contratación de trabajadores en la Coopac SCB 2020*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/61400?show=full>
- Cadiet, L. (2016). *Gestión de casos judiciales en Francia: tradición hacia la modernidad: sobre algunos aspectos de las tendencias contemporáneas en el procedimiento civil francés*.

<https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-84960928699&origin=resultslist&sort=plf-f&cite=2-s2.0-85038432795&refeid=2-s2.0-84960854830&src=s&imp=t&sid=82bdf2a2c1f3f5e6d70bd72fda9e45a5&sot=cite&sdt=a&sl=0&relpos=1&citeCnt=0&searchTerm=>

Camacho, J. (2021). El teletrabajo, la utilidad digital por la pandemia del COVID-19. 1(32) 145-168. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1870-46702021000100125&script=sci_arttext

Castillo, R. (2020). *Teletrabajo para mejorar la productividad de la gestión administrativa en la I.E. Serafín Filomeno de Moyobamba, San Martín, 2020*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58396?show=full>

Celmi, M. (2021). *Manejo tecnológico, liderazgo pedagógico en la gestión del trabajo remoto de los directivos, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, 2020*. [Tesis de doctorado, Universidad Cesar Vallejo] <https://hdl.handle.net/20.500.12692/54963>

Celso, V. (2021). El teletrabajo y la gestión administrativa en la DIVINFOR-PNP, San Isidro 2021. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio Académico. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/65634?show=full>

Chawinga, W. (2020). *Hacia los servicios de justicia electrónica en Malawi: Implicaciones para la entrega de justicia*. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85076230502&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&st1=electronic+judicial+file&st2=&sid=3fdd0ef14ae4dbec35b87c193ae4b87c&sot=b&sdt=b&sl=39&s=TITLE-ABS-KEY%28electronic+judicial+file%29&relpos=0&citeCnt=0&searchTerm=>

- Cisneros, A (2018). *Influencia de la Gestión Tecnológica en los Procesos Judiciales del Poder Judicial, Lima Metropolitana*. [Tesis de grado, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/3556>
- Conga, A. (2018). *Implementación del expediente judicial electrónico y la gestión de calidad en la Corte Superior de Justicia de Ayacucho-2018*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <file:///D:/TESIS/TESIS%20NACIONALES/TESIS%20NACIONAL>.
- Culqui, A. y González, A. (2016). El Teletrabajo: Una Innovadora Forma de Organización del Trabajo, una Herramienta de Inclusión Laboral y su Regulación Jurídica en el Perú. *Revista Derecho & Sociedad* 46, 95 - 109. Recuperado de: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/18823/19043>
- Davidescu, A. A., Apostu, S. A., Paul, A., y Casuneanu, I. (2020). Work flexibility, job satisfaction, and job performance among Romanian employees— Implications for sustainable human resource management. *Sustainability*, 12(15), 6086. <https://www.mdpi.com/782664>
- Dent, H., y Jo White, B. (2020). Virtual internships: interdisciplinary remote work for undergraduates during a pandemic. *Issues in Information Systems*, 21(3). https://iacis.org/iis/2020/3_iis_2020_11-19.pdf
- Dimitrov, G (2018). La justicia adoptada en Bulgaria frente a los sistemas informáticos. Bulgaria. <file:///C:/Users/User/Downloads/2027-2917-1-SM.pdf>
- Elshaiekh, N. E. M., Hassan, Y. A. A., y Abdallah, A. A. A. (2018, November). The impacts of remote working on workers performance. In 2018 International

- Arab Conference on Information Technology (ACIT) (pp. 1-5). *IEEE*.
<https://ieeexplore.ieee.org/abstract/document/8672704/>
- Escobar, J. (2021). *Evaluación del desempeño en tiempos de Covid-19 y su incidencia en el rendimiento laboral de los colaboradores administrativos de la comercializadora de agroquímicos de la ciudad de Guayaquil*. [Tesis de Licenciatura, Universidad casa grande].
<http://dspace.casagrande.edu.ec:8080/handle/ucasagrande/2733>
- Founded, A. (2018). *Biometric Scan Software Industry*. Global Industry Snapshot
<https://search.proquest.com/docview/2162339552/E1EB8D98168F4C89P/Q/1?accountid=37408>
- Galanti, T., Guidetti, G., Mazzei, E., Zappalà, S., y Toscano, F. (2021). Work from home during the COVID-19 outbreak: The impact on employees' remote work productivity, engagement, and stress. *Journal of occupational and environmental medicine*, 63(7), e426.
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8247534/>
- Gaona, V. & Jumbo, A. (2015). El teletrabajo como herramienta de inclusión social para personas con discapacidad y su impacto en la reducción de costos. [Tesis de Maestría, Universidad de Guayaquil].
<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/42819/1/TEISIS%20TELETRA%20BAJO%20GAONA-JUMBO.pdf>
- Gomes, A. y Alves, S. (2019). *Efectos de la inversión en tecnologías de información y comunicación en la productividad de los tribunales en Brasil*.
<https://www.scopus.com/record/display.uri?origin=recordpage&zone=relatedDocuments&eid=2-s2.0-85048860627&citeCnt=0&noHighlight=false&sort=plf-f&src=s&st1=electronic+judicial+file&st2=&sid=3fdd0ef14ae4dbee35b87c193ae4b87c&sot=b&sdt=b&sl=39&s=TITLE-ABS-KEY%28electronic+judicial+file%29&relpos=0>

- Hernández, W. (2016). *Reflexiones sobre el nuevo código de procedimiento administrativo y del contencioso administrativo: Influencias, estudios de derecho comparado, análisis de nuevas instituciones y de reconfiguración de las existentes*. [Tesis de maestría, Universidad del Rosario]. <https://repository.urosario.edu.co/flexpaper/handle/10336/11981/Tesis%202016.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Huamani, D. (2020). El teletrabajo y la productividad laboral en las empresas. Revisión sistemática de la literatura. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/55339?show=full>
- Iturralde, C. & Duque, L. (2020). Precarización del teletrabajo en Ecuador en contexto de covid-19: Variables de análisis desde el enfoque marxista. 3(23) 98-108. http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2550-67222021000200146
- Johnson, B. J., y Mabry, J. B. (2022). Remote work video meetings: Workers' emotional exhaustion and practices for greater well-being. *German Journal of Human Resource Management*, 23970022221094532. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/23970022221094532>
- Kiburz, K. M. (2016). A closer look into remote work: examining resources within remote work arrangements with outcomes of job performance and work-family conflict (Doctoral dissertation, University of South Florida). <https://search.proquest.com/openview/3b80794fc2670c17dfe1f6c95feeed87/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750>
- Krajcsák, Z., y Kozák, A. (2022). The moderating role of remote work in the relationship between organizational culture and OCB: case studies from the financial sector. *Journal of Advances in Management Research*.

<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JAMR-07-2021-0247/full/html>

Lange, M., y Kayser, I. (2022). The Role of Self-Efficacy, Work-Related Autonomy and Work-Family Conflict on Employee's Stress Level during Home-Based Remote Work in Germany. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(9), 4955.
<https://www.mdpi.com/article/10.3390/ijerph19094955>

Lama, M. (2020). Expediente Judicial Electrónico.
http://eje.pe/wps/wcm/connect/eje/s_eje/as_normas/as_normas_internas

Lecaros, J. (2020) Implementación del expediente judicial electrónico. Recuperado de:
https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/CorteSuprema/s_cortes_suprema_home/as_poder_judicial/as_corte_suprema/as_presidencia/as_presidente/

Lupo, G., & Bailey, J. (2014). Designing and implementing e-Justice Systems: Some lessons learned from EU and Canadian Examples. *Laws*, 3(2), 353-387.
<https://www.mdpi.com/74898>

Mihalca, L., Irimiaș, T., y Brencea, G. (2021). Teleworking during the COVID-19 pandemic: Determining factors of perceived work productivity, job performance, and satisfaction. *Amfiteatru Economic*, 23(58), 620-636.
https://www.researchgate.net/profile/Loredana-Mihalca/publication/353940045_Teleworking_During_the_COVID-19_Pandemic_Determining_Factors_of_Perceived_Work_Productivity_Job_Performance_and_Satisfaction/links/61518140154b3227a8b020a9/Teleworking-During-the-COVID-19-Pandemic-Determining-Factors-of-Perceived-Work-Productivity-Job-Performance-and-Satisfaction.pdf

Oliveira, G. (2016). *Revista internacional de administración judicial*. Programa de Pre Grado de la Universidad de Brasilia. Vol. 8.

<https://www.scopus.com/record/display.uri?origin=recordpage&zone=relatedDocuments&eid=2-s2.0-85020481367&relpos=0>

Palacios, M. (2017). *El teletrabajo: hacia una regulación garantista en el Ecuador*. [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5821/1/T2389-Palacios-El%20Teletrabajo.pdf>

Peñañiel, E. (2019). *El teletrabajo en el sector público como alternativa de desplazamiento*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/36428>

Peralta, J. (2021). *Cargos que se Adaptaron de Mejor Manera a la Modalidad de Teletrabajo Durante la Emergencia Sanitaria de 2020 por COVID-19 en la Dirección Regional 6 del Ministerio del Trabajo*. [Tesis de Maestría, Universidad del Azuay]. <https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/10548/1/16137.pdf>

Pérez Vanegas, L. E., Páez, J. M., Meza Ortiz, H., Silvera Sarmiento, A., & Pineda Carreño, M. (2015). Acceso ciudadano en la justicia como ejercicio dinámico de publicidad y contradicción, mediante estrategias garantes del debido proceso (acceso digital de pruebas). *Revista Lasallista de Investigación*, 12(2). http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-44492015000200017

Perry, S. J., Rubino, C., y Hunter, E. M. (2018). Stress in remote work: two studies testing the Demand-Control-Person model. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(5), 577-593. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/1359432X.2018.1487402>

Ramírez, E. y Chuquillanqui, O. (2017). El Teletrabajo en el Perú: Comentarios al Nuevo Marco Normativo. *Revista Derecho & Sociedad*, 46, 111–120.

<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/1882>

[4](#)

Rebolledo, O. A., Vega, D. C., y Belmar, R. S. (2021). Learning to Work While Homebound—The Effects of Remote Work on Job Performance during the Covid-19 Pandemic. *JeFMS*, 4(6), 772-793.

<https://ijefm.co.in/v4i6/Doc/13.pdf>

Rodríguez (2019). *El Derecho Procesal de Trabajo*.

https://www.minjus.gob.pe/defensapublica/contenido/actividades/docs/314_14_1ra_clase_principios.pdf

Sánchez, A. (2021). Efectos del teletrabajo sobre el bienestar de los trabajadores. 30(2) 98-105.

https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552021000200234

Singh, P., Bala, H., Dey, B. L., y Filieri, R. (2022). Enforced remote working: The impact of digital platform-induced stress and remote working experience on technology exhaustion and subjective wellbeing. *Journal of Business Research*, 151, 269-286.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0148296322006099>

Staniulienė, S., y Zaveckis, A. (2022). Employee Empowerment in Remote Work in Case of Lithuanian Companies. *Sustainability*, 14(14), 8463.

<https://www.mdpi.com/2071-1050/14/14/8463>

Toscano, F., y Zappalà, S. (2021). Overall job performance, remote work engagement, living with children, and remote work productivity during the COVID-19 pandemic: A mediated moderation model. *European Journal of Psychology Open*, 80(3), 133. <https://psycnet.apa.org/record/2022-27220-004>

[004](#)

- Toscano, F., y Zappalà, S. (2020). Social isolation and stress as predictors of productivity perception and remote work satisfaction during the COVID-19 pandemic: *The role of concern about the virus in a moderated double mediation*. *Sustainability*, 12(23), 9804. <https://www.mdpi.com/900392>
- Valencia, A. (2017). Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: análisis y perspectivas. *IUS Revista Del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla*, México, 12(41), 203–226. <https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/872>
- Zhang, C., Yu, M. C., y Marin, S. (2021). Exploring public sentiment on enforced remote work during COVID-19. *Journal of Applied Psychology*, 106(6), 797. <https://psycnet.apa.org/record/2021-56704-001>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores					
<p>Problema General:</p> <p>¿De qué manera se relaciona el teletrabajo y el desempeño laboral del personal fiscal en una entidad pública de Lima, 2022?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>¿De qué manera se relaciona el elemento geográfico del teletrabajo y el desempeño laboral del personal fiscal en una entidad pública de Lima, 2022?</p> <p>¿De qué manera se relaciona el elemento tecnológico del teletrabajo y el desempeño laboral del personal fiscal en una entidad pública de Lima, 2022?</p> <p>¿De qué manera se relaciona el elemento organizativo del teletrabajo y el desempeño laboral del personal fiscal en una entidad pública de Lima, 2022?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar de qué manera se relaciona el teletrabajo y el desempeño laboral del personal fiscal en una entidad pública de Lima, 2022.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar de qué manera se relaciona el elemento geográfico del teletrabajo y el desempeño laboral del personal fiscal en una entidad pública de Lima, 2022.</p> <p>Indicar de qué manera se relaciona el elemento tecnológico del teletrabajo y el desempeño laboral del personal fiscal en una entidad pública de Lima, 2022.</p> <p>Determinar de qué manera se relaciona el elemento organizativo del teletrabajo y el desempeño laboral del personal fiscal en una entidad pública de Lima, 2022.</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación significativa entre el teletrabajo y el desempeño laboral del personal fiscal en una entidad pública de Lima, 2022.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existe relación significativa entre elemento geográfico del teletrabajo y el desempeño laboral del personal fiscal en una entidad pública de Lima, 2022.</p> <p>Existe relación significativa entre el elemento tecnológico del teletrabajo y el desempeño laboral del personal fiscal en una entidad pública de Lima, 2022.</p> <p>Existe relación significativa entre el elemento organizativo del teletrabajo y el desempeño laboral del personal fiscal en una entidad pública de Lima, 2022.</p>	Variable 1: Teletrabajo					
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos	Ineficiente Regular Eficiente
			Elemento geográfico	Centro de trabajo	1	Escala: Ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)		
				Domicilio	2,3,4			
				Móvil	5,6,7			
			Elemento tecnológico	Correos	8,9			
				Internet	10,11,12			
				Telefonía	13,14			
			Elemento organizativo	Metas	15,16			
				Objetivos	17,18			
				Personas	19,20			
			Variable 2: Desempeño laboral					Ineficiente Regular Eficiente
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos	
			Relaciones interpersonales	Valores	1,2	Escala: Ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) Algunas veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)		
				Relaciones	3,4,5			
Nivel ocupacional	6,7							
Habilidades practicas	Años de ejercicio	8,9,10						
	Capacitación	11,12						
	Liderazgo	13						
	Toma de decisiones	14						
Satisfacción laboral	Capacidad	15						
	Toma de decisiones	16						
	Adaptación	17,18						
		Tiempo de trabajo	19,20					

Anexo 2: Operacionalización de las variables

Tabla 19

Operacionalización de la variable “Teletrabajo”

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Elemento geográfico	Centro de trabajo	1	Escala: Ordinal	Ineficiente Regular Eficiente
	Domicilio	2,3,4		
	Móvil	5,6,7		
Elemento tecnológico	Correos	8,9	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	
	Internet	10,11,12		
	Telefonía	13,14		
Elemento organizativo	Metas	15,16		
	Objetivos	17,18		
	Personas	19,20		

Tabla 20*Operacionalización de la variable "Desempeño Laboral"*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Relaciones interpersonales	Valores	1,2	Escala: Ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) Algunas veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)	Ineficiente Regular Eficiente
	Relaciones	3,4,5		
	Nivel ocupacional	6,7		
Habilidades practicas	Años de ejercicio	8,9,10		
	Capacitación	11.12		
	Liderazgo	13		
	Toma de decisiones	14		
Satisfacción laboral	Capacidad	15		
	Toma de decisiones	16		
	Adaptación	17,18		
	Tiempo de trabajo	19,20		

Anexo 3: Fiabilidad de las variables

Tabla 21

Fiabilidad, 1ra Variable - Teletrabajo

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,915	20

Interpretación: 1ra Variable, teletrabajo de 18 preguntas, el valor de alfa de Cronbach 0,929, lo que significa que la cualidad es muy buena y cumple con los requisitos de confiabilidad necesarios del instrumento.

Tabla 22

Fiabilidad, 2da Variable - Desempeño Laboral.

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,869	20

Interpretación: 2da Variable; desempeño laboral de 18 preguntas, el valor de alfa de Cronbach 0,941, lo que significa que la cualidad es muy buena y cumple con los requisitos de confiabilidad necesarios del instrumento.

Anexo 4: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO SOBRE TELETRABAJO

Lea atentamente y responda con honestidad marcando con un aspa o una “X” en la escala ordinal que se encuentra a la derecha de cada una de las premisas, de acuerdo con su nivel de percepción.

El teletrabajo y el desempeño laboral del personal fiscal en una entidad pública de Lima, 2022.					
<p>Estimado usuario: Se le pone en conocimiento que, participar en esta investigación es voluntaria y toda la información relacionada con la presente investigación está protegida y será anónima. Al iniciar el presente cuestionario usted declara haber leído los lineamientos y estar de acuerdo con los mismos. Si desea completar el cuestionario marque con un aspa aquí ()</p>					
ESCALA DE MEDIDA	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
	1	2	3	4	5
VARIABLE: TELETRABAJO					
DIMENSIÓN 1: ELEMENTO GEOGRÁFICO					
	1	2	3	4	5
1	Considera como centros de trabajo los espacios físicos destinados por el empleador.				
2	Considera que el teletrabajo o trabajo remoto se realiza desde el domicilio del servidor público.				
3	Cuenta con un espacio físico adecuado y las herramientas necesarias para poder hacer bien el teletrabajo o trabajo remoto.				
4	Considera que el teletrabajo requiere de una buena organización para poder distribuir los tiempos de manera adecuada.				
5	Considera que el teletrabajo móvil se realiza desde diferentes puntos según la naturaleza de sus funciones.				
6	Considera que la ventaja del teletrabajo es poder realizarlo a través de un dispositivo móvil.				
7	El teletrabajo permite aumentar la productividad, ya que se puede trabajar inclusive desde un dispositivo móvil.				
DIMENSIÓN 2: ELEMENTO TECNOLÓGICO					
	1	2	3	4	5
8	La Institución cuenta con correos electrónicos para que los ciudadanos puedan comunicarse.				

9	La Institución habilita correos electrónicos institucionales para la realización de su teletrabajo.					
10	La institución cuenta con un buen servicio de internet para realizar su teletrabajo de manera eficaz.					
11	La banda ancha es primordial para el cumplimiento del trabajo remoto.					
12	La institución asigna teléfonos celulares a sus Teletrabajadores.					
13	La institución paga parte de la telefonía móvil de sus Teletrabajadores.					
14	La institución paga parte de la telefonía e internet.					
DIMENSIÓN 3: ELEMENTO ORGANIZATIVO		1	2	3	4	5
15	La institución cuenta con una buena organización para poder alcanzar las metas trazadas.					
16	Se tienen fechas establecidas para alcanzar las metas.					
17	Los objetivos propuestos por la institución han sido alcanzados.					
18	Está establecido claramente el tipo de objetivo que se desea alcanzar.					
19	La Institución cuenta con personas idóneas y capacitadas como parte de una buena organización institucional.					
20	La Institución capacita a las personas que forman parte de su staff.					

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

Lea atentamente y responda con honestidad marcando con un aspa o una "X" en la escala ordinal que se encuentra a la derecha de cada una de las premisas, de acuerdo con su nivel de percepción.

El teletrabajo y el desempeño laboral del personal fiscal en una entidad pública de Lima, 2022.					
<p>Estimado usuario: Se le pone en conocimiento que, participar en esta investigación es voluntaria y toda la información relacionada con la presente investigación está protegida y será anónima. Al iniciar el presente cuestionario usted declara haber leído los lineamientos y estar de acuerdo con los mismos. Si desea completar el cuestionario marque con un aspa aquí ()</p>					
ESCALA DE MEDIDA	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
	1	2	3	4	5
VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL					
DIMENSIÓN 1: RELACIONES INTERPERSONALES					
	1	2	3	4	5
1	Durante el desempeño laboral todos los trabajadores ponen en marcha los valores institucionales.				
2	En el equipo profesional todos toman en cuenta la igualdad en el trabajo.				
3	La relación entre todos los compañeros de trabajo es cortés.				
4	En el ambiente de trabajo todos tienen un trato cordial.				
5	Todos los trabajadores se socializan fácilmente con los usuarios.				
6	Es importante que todos los profesionales se mantengan actualizados.				
7	Considera importante los grados o títulos para el desempeño laboral.				
DIMENSIÓN 2: HABILIDADES PRÁCTICAS					
	1	2	3	4	5
8	La competencia profesional de todos los trabajadores se mide por los años de experiencia.				
9	Se considera calificado de poder realizar un buen trabajo por su capacidad y años de experiencia.				
10	Ud. cree que todos los trabajadores reciben la cantidad suficiente de capacitaciones por parte de su institución.				
11	Es necesario que todo el personal fiscal y administrativo sea capacitado periódicamente.				
12	Está Ud. calificado para asumir roles de líder.				
13	Se considera capaz de cubrir un cargo administrativo.				

14	Considera Ud. la importante de la autonomía en la toma de decisiones.					
DIMENSIÓN 3: SATISFACCIÓN LABORAL		1	2	3	4	5
15	Se siente capaz de dar soluciones rápidas ante problemas.					
16	Analiza y piensa antes de tomar decisiones.					
17	Se adapta muy rápidamente a los turnos indicados.					
18	Se adaptó rápidamente a los turnos en su ambiente laboral.					
19	Después de un doble turno se siente capaz de seguir trabajando.					
20	La prolongación de la hora laboral es compensada.					

Anexo 5: Certificados de Validez de expertos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: TELETRABAJO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Elemento Geográfico							
1	Considera como centros de trabajo los espacios físicos destinados por el empleador.	X		X		X		
2	Considera que el teletrabajo o trabajo remoto se realiza desde el domicilio del servidor público.	X		X		X		
3	Cuenta con un espacio físico adecuado y las herramientas necesarias para poder hacer bien el teletrabajo o trabajo remoto.	X		X		X		
4	Considera que el teletrabajo requiere de una buena organización para poder distribuir los tiempos de manera adecuada.	X		X		X		
5	Considera que el teletrabajo móvil se realiza desde diferentes puntos según la naturaleza de sus funciones.	X		X		X		
6	Considera que la ventaja del teletrabajo es poder realizarlo a través de un dispositivo móvil.	X		X		X		
7	El teletrabajo permite aumentar la productividad, ya que se puede trabajar inclusive desde un dispositivo móvil.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 Elemento Tecnológico	Si	No	Si	No	Si	No	
8	La Institución cuenta con correos electrónicos para que los ciudadanos puedan comunicarse.	X		X		X		
9	La Institución habilita correos electrónicos institucionales para la realización de su teletrabajo.	X		X		X		
10	La institución cuenta con un buen servicio de internet para realizar su teletrabajo de manera eficaz.	X		X		X		
11	La banda ancha es primordial para el cumplimiento del trabajo remoto.	X		X		X		
12	La institución asigna teléfonos celulares a sus Tele-trabajadores.	X		X		X		

13	La institución paga parte de la telefonía móvil de sus Tele-trabajadores.	X		X		X	
14	La institución paga parte de la telefonía e internet.	X		X		X	
DIMENSIÓN 3 Elemento Organizativo		Si	No	Si	No	Si	No
15	La institución cuenta con una buena organización para poder alcanzar las metas trazadas.	X		X		X	
16	Se tienen fechas establecidas para alcanzar las metas.	X		X		X	
17	Los objetivos propuestos por la institución han sido alcanzados.	X		X		X	
18	Está establecido claramente el tipo de objetivo que se desea alcanzar.	X		X		X	
19	La Institución cuenta con personas idóneas y capacitadas como parte de una buena organización institucional.	X		X		X	
20	La Institución capacita a las personas que forman parte de su staff.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: BERNAL FUENTES VICTOR ARCADIO **DNI:**41411250.....

Grado y Especialidad del validador:MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Jesús María.....18.de...JUNIO.....del 2022....

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

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

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

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



Mg. Bernal Fuentes Victor Arcadio

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Relaciones interpersonales							
1	Durante el desempeño laboral todos los trabajadores ponen en marcha los valores institucionales.	X		X		X		
2	En el equipo profesional todos toman en cuenta la igualdad en el trabajo.	X		X		X		
3	La relación entre todos los compañeros de trabajo es cortés.	X		X		X		
4	En el ambiente de trabajo todos tienen un trato cordial.	X		X		X		
5	Todos los trabajadores se socializan fácilmente con los usuarios.	X		X		X		
6	Es importante que todos los profesionales se mantengan actualizados.	X		X		X		
7	Considera importante los grados o títulos para el desempeño laboral.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 Habilidades prácticas	Si	No	Si	No	Si	No	
8	La competencia profesional de todos los trabajadores se mide por los años de experiencia.	X		X		X		
9	Se considera calificado de poder realizar un buen trabajo por su capacidad y años de experiencia.	X		X		X		
10	Ud. cree que todos los trabajadores reciben la cantidad suficiente de capacitaciones por parte de su institución.	X		X		X		
11	Es necesario que todo el personal fiscal y administrativo sea capacitado periódicamente.	X		X		X		
12	Está Ud. calificado para asumir roles de líder.	X		X		X		
13	Se considera capaz de cubrir un cargo administrativo.	X		X		X		

14	Considera Ud. la importante de la autonomía en la toma de decisiones.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 Satisfacción laboral	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Se siente capaz de dar soluciones rápidas ante problemas.	X		X		X		
16	Analiza y piensa antes de tomar decisiones.	X		X		X		
17	Se adapta muy rápidamente a los turnos indicados.	X		X		X		
18	Se adaptó rápidamente a los turnos en su ambiente laboral.	X		X		X		
19	Después de un doble turno se siente capaz de seguir trabajando.	X		X		X		
20	La prolongación de la hora laboral es compensada.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: BERNAL FUENTES VICTOR ARCADIO **DNI:**41411250.....

Grado y Especialidad del validador:MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Jesús María.....18.de...JUNIO.....del 2022....

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

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

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

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



Mg. Bernal Fuentes Victor Arcadio

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: TELETRABAJO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Elemento Geográfico							
1	Considera como centros de trabajo los espacios físicos destinados por el empleador.	X		X		X		
2	Considera que el teletrabajo o trabajo remoto se realiza desde el domicilio del servidor público.	X		X		X		
3	Cuenta con un espacio físico adecuado y las herramientas necesarias para poder hacer bien el teletrabajo o trabajo remoto.	X		X		X		
4	Considera que el teletrabajo requiere de una buena organización para poder distribuir los tiempos de manera adecuada.	X		X		X		
5	Considera que el teletrabajo móvil se realiza desde diferentes puntos según la naturaleza de sus funciones.	X		X		X		
6	Considera que la ventaja del teletrabajo es poder realizarlo a través de un dispositivo móvil.	X		X		X		
7	El teletrabajo permite aumentar la productividad, ya que se puede trabajar inclusive desde un dispositivo móvil.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 Elemento Tecnológico	Si	No	Si	No	Si	No	
8	La Institución cuenta con correos electrónicos para que los ciudadanos puedan comunicarse.	X		X		X		
9	La Institución habilita correos electrónicos institucionales para la realización de su teletrabajo.	X		X		X		
10	La institución cuenta con un buen servicio de internet para realizar su teletrabajo de manera eficaz.	X		X		X		
11	La banda ancha es primordial para el cumplimiento del trabajo remoto.	X		X		X		
12	La institución asigna teléfonos celulares a sus Tele-trabajadores.	X		X		X		

13	La institución paga parte de la telefonía móvil de sus Tele-trabajadores.	X		X		X	
14	La institución paga parte de la telefonía e internet.	X		X		X	
DIMENSIÓN 3 Elemento Organizativo		Si	No	Si	No	Si	No
15	La institución cuenta con una buena organización para poder alcanzar las metas trazadas.	X		X		X	
16	Se tienen fechas establecidas para alcanzar las metas.	X		X		X	
17	Los objetivos propuestos por la institución han sido alcanzados.	X		X		X	
18	Está establecido claramente el tipo de objetivo que se desea alcanzar.	X		X		X	
19	La Institución cuenta con personas idóneas y capacitadas como parte de una buena organización institucional.	X		X		X	
20	La Institución capacita a las personas que forman parte de su staff.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: CARDENAS CANALES DANIEL **DNI:**07279232.....

Grado y Especialidad del validador:MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA E INVESTIGACIÓN

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

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

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

Jesús María.....04.de...JUNIO del 2022....



Mg. Cardenas Canales Daniel

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

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Relaciones interpersonales							
1	Durante el desempeño laboral todos los trabajadores ponen en marcha los valores institucionales.	X		X		X		
2	En el equipo profesional todos toman en cuenta la igualdad en el trabajo.	X		X		X		
3	La relación entre todos los compañeros de trabajo es cortés.	X		X		X		
4	En el ambiente de trabajo todos tienen un trato cordial.	X		X		X		
5	Todos los trabajadores se socializan fácilmente con los usuarios.	X		X		X		
6	Es importante que todos los profesionales se mantengan actualizados.	X		X		X		
7	Considera importante los grados o títulos para el desempeño laboral.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 Habilidades prácticas							
8	La competencia profesional de todos los trabajadores se mide por los años de experiencia.	X		X		X		
9	Se considera calificado de poder realizar un buen trabajo por su capacidad y años de experiencia.	X		X		X		
10	Ud. cree que todos los trabajadores reciben la cantidad suficiente de capacitaciones por parte de su institución.	X		X		X		
11	Es necesario que todo el personal fiscal y administrativo sea capacitado periódicamente.	X		X		X		
12	Está Ud. calificado para asumir roles de líder.	X		X		X		
13	Se considera capaz de cubrir un cargo administrativo.	X		X		X		

14	Considera Ud. la importante de la autonomía en la toma de decisiones.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 Satisfacción laboral	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Se siente capaz de dar soluciones rápidas ante problemas.	X		X		X		
16	Analiza y piensa antes de tomar decisiones.	X		X		X		
17	Se adapta muy rápidamente a los turnos indicados.	X		X		X		
18	Se adaptó rápidamente a los turnos en su ambiente laboral.	X		X		X		
19	Después de un doble turno se siente capaz de seguir trabajando.	X		X		X		
20	La prolongación de la hora laboral es compensada.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: CARDENAS CANALES DANIEL **DNI:**07279232.....

Grado y Especialidad del validador:MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA E INVESTIGACIÓN

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

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

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

Jesús María04.de...JUNIO del 2022....

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

..... 
Mg. Cardenas Canales Daniel

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: TELETRABAJO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Elemento Geográfico							
1	Considera como centros de trabajo los espacios físicos destinados por el empleador.	X		X		X		
2	Considera que el teletrabajo o trabajo remoto se realiza desde el domicilio del servidor público.	X		X		X		
3	Cuenta con un espacio físico adecuado y las herramientas necesarias para poder hacer bien el teletrabajo o trabajo remoto.	X		X		X		
4	Considera que el teletrabajo requiere de una buena organización para poder distribuir los tiempos de manera adecuada.	X		X		X		
5	Considera que el teletrabajo móvil se realiza desde diferentes puntos según la naturaleza de sus funciones.	X		X		X		
6	Considera que la ventaja del teletrabajo es poder realizarlo a través de un dispositivo móvil.	X		X		X		
7	El teletrabajo permite aumentar la productividad, ya que se puede trabajar inclusive desde un dispositivo móvil.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 Elemento Tecnológico	Si	No	Si	No	Si	No	
8	La Institución cuenta con correos electrónicos para que los ciudadanos puedan comunicarse.	X		X		X		
9	La Institución habilita correos electrónicos institucionales para la realización de su teletrabajo.	X		X		X		
10	La institución cuenta con un buen servicio de internet para realizar su teletrabajo de manera eficaz.	X		X		X		
11	La banda ancha es primordial para el cumplimiento del trabajo remoto.	X		X		X		
12	La institución asigna teléfonos celulares a sus Tele-trabajadores.	X		X		X		

13	La institución paga parte de la telefonía móvil de sus Tele-trabajadores.	X		X		X		
14	La institución paga parte de la telefonía e internet.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3 Elemento Organizativo		Si	No	Si	No	Si	No	
15	La institución cuenta con una buena organización para poder alcanzar las metas trazadas.	X		X		X		
16	Se tienen fechas establecidas para alcanzar las metas.	X		X		X		
17	Los objetivos propuestos por la institución han sido alcanzados.	X		X		X		
18	Está establecido claramente el tipo de objetivo que se desea alcanzar.	X		X		X		
19	La Institución cuenta con personas idóneas y capacitadas como parte de una buena organización institucional.	X		X		X		
20	La Institución capacita a las personas que forman parte de su staff.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: SANCHEZ D'ARRIGO SILVIA DNI:25496551.....

Grado y Especialidad del validador:MAESTRÍA EN MATEMÁTICA Y FÍSICA

Jesús María13 de...JUNIO.....del 2022....

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

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

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

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



 Mg. Sánchez D'Arrigo Sylvia G.

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Relaciones interpersonales							
1	Durante el desempeño laboral todos los trabajadores ponen en marcha los valores institucionales.	X		X		X		
2	En el equipo profesional todos toman en cuenta la igualdad en el trabajo.	X		X		X		
3	La relación entre todos los compañeros de trabajo es cortés.	X		X		X		
4	En el ambiente de trabajo todos tienen un trato cordial.	X		X		X		
5	Todos los trabajadores se socializan fácilmente con los usuarios.	X		X		X		
6	Es importante que todos los profesionales se mantengan actualizados.	X		X		X		
7	Considera importante los grados o títulos para el desempeño laboral.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 Habilidades prácticas							
8	La competencia profesional de todos los trabajadores se mide por los años de experiencia.	X		X		X		
9	Se considera calificado de poder realizar un buen trabajo por su capacidad y años de experiencia.	X		X		X		
10	Ud. cree que todos los trabajadores reciben la cantidad suficiente de capacitaciones por parte de su institución.	X		X		X		
11	Es necesario que todo el personal fiscal y administrativo sea capacitado periódicamente.	X		X		X		
12	Está Ud. calificado para asumir roles de líder.	X		X		X		
13	Se considera capaz de cubrir un cargo administrativo.	X		X		X		

14	Considera Ud. la importante de la autonomía en la toma de decisiones.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 Satisfacción laboral	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Se siente capaz de dar soluciones rápidas ante problemas.	X		X		X		
16	Analiza y piensa antes de tomar decisiones.	X		X		X		
17	Se adapta muy rápidamente a los turnos indicados.	X		X		X		
18	Se adaptó rápidamente a los turnos en su ambiente laboral.	X		X		X		
19	Después de un doble turno se siente capaz de seguir trabajando.	X		X		X		
20	La prolongación de la hora laboral es compensada.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: SANCHEZ D'ARRIGO SILVIA **DNI:**25496551.....

Grado y Especialidad del validador:MAESTRÍA EN MATEMÁTICA Y FÍSICA

Jesús María13.de...JUNIO.....del 2022....

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

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

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

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



 Mg. Sánchez D'Arrogo Silvia G.

Anexo 6: Confiabilidad

*PruebaPilotoFiabilidad.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 40 de 40 variables

	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20
1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2
3	1	1	2	3	3	2	1	3	1	2	3	2	2	1	1	2	1	1	1	3
4	1	3	1	3	3	1	1	1	2	1	3	1	3	3	2	3	2	2	1	1
5	1	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	1	2	2
6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	4	3	1	1	3	3	3	3
7	1	3	4	4	1	1	1	1	1	3	1	5	3	1	1	1	3	4	2	3
8	4	4	1	1	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3
9	1	1	1	1	1	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	3	5	2	2	1
10	4	5	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1
11	1	2	4	2	2	1	2	3	3	1	4	2	4	1	3	3	2	2	2	2
12	4	2	3	2	2	3	4	3	2	1	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3
13	2	2	2	4	1	1	1	1	5	2	4	1	1	1	1	1	4	5	5	1
14	3	2	2	2	1	3	4	2	2	3	2	1	1	1	1	2	5	5	2	1
15	1	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	4
16	1	1	4	3	2	2	5	3	3	3	2	4	3	3	2	5	3	2	2	2
17	5	2	2	3	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	5	2	5
18	1	5	1	1	1	1	1	1	1	4	1	5	1	1	1	1	4	3	2	1
19	1	1	3	1	4	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1
20	1	1	3	3	4	4	4	3	3	1	1	1	1	1	3	2	2	3	1	3

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

*Fiabilidad.spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Fiabilidad

Escala: V1 = Teletrabajo

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	20	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

	Alfa de Cronbach	N de elementos
	,915	20

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

*PruebaPilotoFiabilidad.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 40 de 40 variables

	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20
1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	2	2	2	2	4	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1
3	2	2	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	3	2	1	1	2	1	1	2
4	4	2	1	1	2	1	1	1	1	4	1	1	4	1	2	1	2	1	1	1
5	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
6	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	3	1	3	2	3	2	3
7	1	1	1	5	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1
8	3	1	1	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5
9	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3
10	4	1	1	1	5	3	5	2	1	5	5	4	1	1	4	5	5	4	1	1
11	4	3	4	5	4	3	1	3	1	4	3	2	4	4	1	4	3	2	4	4
12	2	5	5	2	5	2	5	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1
13	5	5	4	4	1	1	1	3	1	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3
14	3	3	5	3	5	3	3	4	1	5	3	1	3	1	3	5	3	1	3	1
15	4	4	3	4	4	3	5	3	1	4	3	1	3	5	1	4	1	1	3	5
16	5	4	3	4	4	3	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	3
17	5	4	1	1	1	1	3	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1
18	3	4	4	5	3	4	5	1	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
19	4	3	4	5	5	1	1	4	1	4	3	3	3	4	1	4	1	3	1	1
20	3	5	4	4	5	4	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	3	4

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

*Fiabilidad.spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

stro
idad
ítulo
Notas
Escala: V1 = Pro
Título
Resumen d
Estadísticas
stro
idad
ítulo
Notas
Escala: V2 = Des
Título
Resumen d
Estadísticas
stro

Fiabilidad

Escala: V2 = Desempeño laboral

Resumen de procesamiento de casos

Casos	Válido	N	%
		20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,869	20

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CARDENAS CANALES DANIEL ARMANDO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "El teletrabajo y el desempeño laboral del personal fiscal en una entidad pública de Lima, 2022", cuyo autor es ESTRADA PALOMINO YESSENIA YOSELYN, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 26 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CARDENAS CANALES DANIEL ARMANDO DNI: 07279232 ORCID /0000-0002-8033-3424	Firmado digitalmente por: DACARDENASCAN el 04-08-2022 11:08:27

Código documento Trilce: TRI - 0374106