



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

**Trabajo remoto y desempeño laboral de los trabajadores de la
Corte Superior de Justicia del Santa -2022**

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

AUTORA:

Trejo Hinostroza, Adalid Ines (ORCID: 0000-0002-4456-4073)

ASESOR:

Mag. Fiestas Flores, Roberto Carlos (ORCID: 0000-0002-5582-0124)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de políticas públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

CHIMBOTE – PERÚ

2022

Dedicatoria

A la memoria de mi señor padre, Catalino Gonzalo Trejo Aguilar.

A mi hija, madre, hermanas y sobrinas que son mi inspiración para cumplir con mis objetivos profesionales.

Agradecimiento

Expreso mi agradecimiento al personal Jurisdiccional de la Corte Superior de Justicia del Santa y a todas aquellas personas que me impulsaron a culminar mi maestría.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población, muestra y muestreo	17
3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES	36
Referencias	37
Anexos	44

Índice de tablas

Tabla 1 Prueba de normalidad de trabajo remoto y desempeño laboral	21
Tabla 2 Prueba de hipótesis de correlación entre el trabajo remoto y el desempeño laboral	22
Tabla 3 Niveles de trabajo remoto en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Santa	23
Tabla 4 Niveles de las dimensiones del trabajo remoto en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Santa	23
Tabla 5 Niveles de desempeño laboral en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Santa	24
Tabla 6 Niveles de las dimensiones del desempeño laboral en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Santa	24
Tabla 7 Prueba de hipótesis de correlación entre el trabajo remoto y factores de desempeño	25
Tabla 8 Prueba de hipótesis de correlación entre el trabajo remoto y evaluación	26
Tabla 9 Prueba de hipótesis de correlación entre el trabajo remoto y capacidad profesional	27
Tabla 10 Prueba de hipótesis de correlación entre el trabajo remoto y eficacia	28

Índice de figuras

Figura 1 Diagrama de dispersión entre el trabajo remoto y desempeño laboral	22
Figura 2 Diagrama de dispersión entre el trabajo remoto y factores de desempeño	25
Figura 3 Diagrama de dispersión entre el trabajo remoto y evaluación	26
Figura 4 Diagrama de dispersión entre el trabajo remoto y capacidad profesional	27
Figura 5 Diagrama de dispersión entre el trabajo remoto y eficacia	28

Resumen

En el presente estudio se tuvo como objetivo general el determinar la relación entre el trabajo remoto y desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Santa, 2022, y para ello se empleó un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, descriptivo correlacional y de corte transversal. Para el estudio la muestra la conformaron los 134 trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Santa, a quienes se les aplicó como instrumento el cuestionario. Finalmente, el nivel del trabajo remoto, de acuerdo a poco más de la mitad de los trabajadores, se tiene la percepción que se encuentra en un nivel medio (65.7%); mientras tanto, el nivel de desempeño alcanzado por los trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Santa, el 82.8% logró obtener un nivel medio. En conclusión, existe correlación moderada y positiva (0.418), entre el trabajo remoto y el desempeño laboral, así también, se demostró que la relación fue significativa, dado que el p – valor obtenido fue menor a 0.05, lo que permitió aceptar la hipótesis de investigación.

Palabras clave: trabajo remoto, desempeño laboral, factores de desempeño, eficacia.

Abstract

In the present study, the general objective was to determine the relationship between remote work and work performance of the workers of the Superior Court of Justice of Santa, 2022, and for this a quantitative approach was used, with a non-experimental, descriptive design. correlational and cross-sectional. For the study, the sample will be made up of 134 workers of the Superior Court of Justice of Santa, to whom the questionnaire was applied as an instrument. Finally, the level of remote work, according to just over half of the workers, is perceived to be at a medium level (65.7%); meanwhile, the level of performance achieved by the workers of the Superior Court of Justice of Santa, 82.8% managed to obtain a medium level. In conclusion, there is a moderate and positive correlation (0.418), between remote work and job performance, as well as the relationship was shown to be significant, given that the p - value obtained was less than 0.05, which allowed accepting the hypothesis research.

Keywords: remote work, job performance, performance factors, effectiveness.

I. INTRODUCCIÓN

Como resultado del COVID-19, que provocó una crisis sanitaria en América Latina y el Caribe, los primeros tres trimestres de 2020 han visto caer las tasas de participación laboral y empleo en la región a niveles nunca antes vistos en la historia de la región. Así lo muestran los indicadores de participación laboral y empleo, que en lo que va de 2020 muestran un quiebre en la dinámica (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

Los problemas de salud han hecho que los trabajadores sean menos eficientes, pero esto se debe a que han cambiado la forma de trabajar de lo presencial a lo virtual. La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2020) dice que solo en Estados Unidos ha habido una gran caída en la eficiencia laboral. Esto tendrá un impacto en el PIB del 3,8%, pero esto no causa tantos problemas como en Europa, donde podría ser un problema. Sin embargo, a finales de 2020 habrá estadísticas alentadoras que muestran que los trabajadores se están adaptando y prefiriendo trabajar desde casa porque los hace más eficientes, lo que es bueno para la empresa. En 2020, la revista Forbes (2020), hizo un estudio y descubrió que, en los Estados Unidos, el 75% de los trabajadores dicen que el teletrabajo ha mejorado su equilibrio entre el trabajo y la vida personal, por lo que son mejores en sus trabajos.

Un caso que se debe tener en cuenta en si se habla del trabajo remoto es el de los Países Bajos, país que antes de la crisis causada por la covid-19, el 14,1% de los holandeses trabajaba desde casa, mientras que sólo el 3,6 por ciento de los empleados en Estados Unidos utilizaba este modo de funcionamiento. En consecuencia, los Países Bajos son el líder mundial en el teleworking, y Finlandia ocupa un segundo lugar en términos de popularidad. Y esto se debe mucho a que en el país existe una conexión a Internet de alta velocidad está disponible en el 98% de los hogares del país, y el país posee la combinación ideal de avances tecnológicos, normas culturales y enfoques de trabajo para que el trabajo remoto sea un éxito, sumado a que la infraestructura de los hogares e instituciones se encuentran en óptimas condiciones y bien desarrolladas para llevar a cabo un trabajo remoto exitoso (Bishop, 2020).

Además, el 74 % de las personas está dispuesta a dejar su trabajo para trabajar desde casa porque mejora su rendimiento, y el 34 % estaría dispuesto a aceptar una reducción salarial del 5 % para poder trabajar desde casa. Otros datos muestran que el 85 por ciento de las empresas dice que la calidad de su servicio ha mejorado debido a una mejor productividad de sus trabajadores, que en promedio aumentó un 13%.

Según la Encuesta de Bienestar 360° 2020 (2020) (360° Well-Being Survey 2020, 2020), informe de la ONG Cigna Covid – 19 Global Impact, trabajar desde casa ha mejorado la satisfacción laboral, las relaciones entre trabajadores y usuarios, y la comunicación. Así lo demuestra el hecho de que el 76 por ciento de los trabajadores dijo que su vida laboral ha sido mejor debido a horarios de trabajo más flexibles, especialmente el 90 por ciento en Tailandia, el 80 por ciento en España y el 79 por ciento en los Estados Unidos.

De acuerdo a un estudio realizado a nivel nacional por el Grupo La Industria (2021), el 90% de las organizaciones que han utilizado el teletrabajo para mejorar el desempeño de sus colaboradores dijeron que hizo a sus colaboradores más productivos. Esto se debe a que el 58% de servidores trabaja de manera presencial y el 42% desde casa. Los sectores con más trabajadores que prefieren trabajar desde casa son el sector educación con un 74%, finanzas y seguros con un 62%, petróleo y energía con un 61% y el sector servicios con un 46%, que es el objeto del estudio. Más de la mitad de los trabajadores de estos sectores siguen trabajando de forma presencial.

Debido a que los trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Santa no cuentan con la tecnología que necesitan para trabajar desde casa, tienen diferentes puntos de vista sobre cómo el trabajo remoto puede mejorar su desempeño. Sin embargo, los trabajadores aseguran que la atención a los usuarios ha sido un poco más rápida porque no tienen que ir a la oficina todos los días, comunicación flexible y mejor con los compañeros de trabajo; por otro lado, hay quienes dicen que la carga de trabajo ha subido después de pasar a un modo de trabajo remoto, haciendo que el grado de estrés sea aún mayor que el trabajo en la misma entidad. Entonces, se dice que hay muchas opiniones diferentes sobre trabajar desde casa. Sin embargo, ha habido más

beneficios que inconvenientes en la Corte Superior de Justicia objeto de estudio.

Frente a lo expuesto se formula: ¿Cuál es la relación entre el trabajo remoto y desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Santa, 2022?

El presente estudio se justifica por su valor teórico, el cual se debe a que a través de postulados teóricos se pudo conocer el contexto referido a la relación entre el trabajo remoto y el desempeño laboral en una modalidad de trabajo a distancia, lo cual es información muy relevante para los hechos provocados por la crisis sanitaria, información que aún falta en la comunidad científica por haber sido planteada recientemente.

Debido a que emplearon pruebas para evaluar la eficiencia y cuestionarios para establecer la calidad del servicio en una situación de trabajo remoto, también proporciona una justificación metodológica. Estos instrumentos pueden potencialmente ser utilizados por otros estudios.

En cuanto al objetivo general del estudio: Determinar la relación entre el trabajo remoto y desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Santa, 2022. Respecto a los objetivos específicos, en primera instancia se tiene el identificar el nivel del trabajo remoto, determinar el nivel del desempeño laboral. Seguido de ello, se tienen el establecer la relación entre el trabajo remoto y la dimensión factores de desempeño, establecer la relación entre el trabajo remoto y la dimensión evaluación, establecer la relación entre el trabajo remoto y la dimensión capacidad profesional y establecer la relación entre el trabajo remoto y la dimensión eficacia.

En cuanto a la hipótesis de la investigación: Hi: Existe relación significativa entre el trabajo remoto y el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Santa, 2022. Respecto a la hipótesis nula: Ho: No existe relación entre el trabajo remoto y el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Santa, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

De acuerdo a las investigaciones realizadas, en el plano internacional se encontraron estudios relacionados al tema, tal es así que se tuvo a Echeverri y Espitia (2020), quienes en su estudio describieron las afectaciones relacionadas al teletrabajo como medida de mejora de la calidad de vida de trabajadores de una empresa petrolera de Colombia. El estudio presentó un enfoque cualitativo, teniéndose una participación de 50 servidores de la empresa en estudio, concluyéndose que deben reconsiderarse factores asociados a la compensación económica, administración del teletrabajo y comunicación entre el personal.

Por su parte Castillo (2020), tuvo como propósito analizar competencias que favorecen el desempeño de trabajadores técnicos de una empresa metalúrgica de México. La investigación presentó un enfoque cuantitativo, además, un diseño no experimental y por su temporalidad fue transeccional; los participantes de la muestra la conformaron 73 responsables. Finalmente se pudo concluir a raíz de los resultados que, los factores dedicados a la calidad general y los enfoques de habilidades son más favorables para el desempeño laboral, pero la dedicación al entorno es menos favorable para el desempeño laboral. De igual forma, los factores de capacidad en resolución de problemas y cooperación no arrojaron datos que indicaran un impacto en el desempeño de este personal.

Entre tanto Chen (2020), en su estudio describió y diagnosticó la viabilidad del trabajo a distancia como parte de la empresa en la autogestión de una empresa en Finlandia, empleándose para ello un estudio de tipo correlacional, de diseño no experimental y por su temporalidad fue transversal, además, la población constituyó un total de 4 entrevistados. Lo encontraron permitió concluir que para ese contexto, no es posible el teletrabajo al 100% desde casa, no obstante, si es viable realizarlo de manera parcial.

En el plano nacional se tuvo a Edquen (2020), quien en su estudio tuvo como propósito el establecer la relación el trabajo remoto y desempeño de trabajadores de la Fiscalía Provincial de Cutervo, empleando para ello un tipo de investigación correlacional, no experimental y transversal. Los participantes

de la muestra fueron 10 funcionarios, quienes respondieron a preguntas de un cuestionario. Finalmente, se reveló que no se prevé un alto nivel de desempeño, y el trabajo remoto revela que la mayoría de los participantes (60%) reporta haber trabajado solo y con sus propios equipos con cada colaborador que estuvo en cuarentena. Se ha determinado que el trabajo remoto no contribuye al desempeño debido a las limitaciones impuestas a la fiscalía para continuar con los trámites pendientes de los usuarios, lo que ha ocasionado que el trabajo remoto no contribuya al desempeño.

Por su parte Rojas (2021), realizó un estudio de la asociación entre la gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en la Biblioteca Nacional del Perú. El estudio fue de tipo básico, de nivel correlacional, de diseño no experimental y por su temporalidad fue transversal, además, los participantes de la muestra fueron 195 servidores, los cuales respondieron a preguntas de un cuestionario. Tras el proceso del estudio, los resultados permitieron concluir que, mediante un valor Rho igual a 0.649 y un p – valor menor a 0.05, se pudo definir que existe relación entre las variables en estudio.

Entre tanto Porcel (2021), en su estudio analizó como en el contexto COVID 19, el trabajo remoto se asocia al desempeño laboral en un centro judicial, empleándose para ello un diseño correlacional, no experimental y transversal. Entre tanto, los participantes de la muestra la conformaron un total de 169 servidores. Tras el desarrollo del estudio se pudo corroborar que con un valor Rho igual a 0.614, se comprueba la existencia de la relación entre las variables mencionadas.

Así también Ocola (2020), quien en su estudio tuvo como propósito el analizar la asociación entre procedimientos sancionadores y el rendimiento de trabajadores de una Municipalidad de Lima en un contexto de trabajo a distancia. Para el estudio se empleó un diseño correlacional, además de ser no experimental y por su temporalidad fue transversal; entre tanto, los participantes fueron 32 servidores de la municipalidad en estudio. De acuerdo a los hallazgos, se reveló que el 50% de servidores presentaron un nivel medio respecto al PAS, mientras tanto, el 53.1% alcanzó un nivel medio respecto a su rendimiento. En conclusión, se reveló también que existe una asociación

positiva entre las variables a nivel estadístico, dado que se obtuvo un valor Rho igual a 0.645 y un p valor inferior a 0.005.

Por otro lado, Baldeon (2020), realizó un estudio donde tuvo como propósito el establecer y analizar la asociación entre el trabajo remoto y eficiencia del personal administrativo de una Municipalidad de Ucayali, empleándose para ello un diseño correlacional, no experimental y por su temporalidad fue transversal. Entre tanto, en la muestra participaron 92 trabajadores, quienes respondieron a interrogantes de un cuestionario. De acuerdo a lo encontrado, se pudo validar la relación entre las variables, dado que se obtuvo un valor Rho igual a 0.541, además de un p – valor igual a 0.00.

Se tiene también a Romero (2021), quien llevó a cabo su investigación en donde se buscó establecer la relación entre la eficiencia y calidad de servicio del trabajo remoto en la Municipalidad del Distrito de Santa, basando el mismo en un estudio correlacional, no experimental, además, por su temporalidad fue transversal. De acuerdo al procesamiento de los datos obtenidos producto de la aplicación del 2 cuestionarios, se pudo concluir a partir de los resultados que, con un valor Rho igual a 0.498 y un p – valor de 0.033, se confirmó la hipótesis, y en tal sentido se comprobó que existen relación entre las mencionadas variables, además, el trabajo remoto de acuerdo al 84.7% de los trabajadores, presenta un nivel medio teniendo en cuenta su eficiencia y calidad.

Habiéndose culminado la mencionado y descripción de cada uno de los estudios que anteceden a la presente investigación, se inicia el desarrollo de las bases teóricas, tocando así primero a la variable trabajo remoto, que de acuerdo a Carro y Gonzales (2012, citado en Romero, 2021), se define como un entorno profesional en donde los colaboradores pueden desarrollar sus actividades laborales desde cada o desde cualquier otro lugar fuera del establecimiento de trabajo físico de la empresa u organización.

Por su parte Hunton & Norman (2010, citados en Infante, et al., 2018), afirman que se da como resultado de un contrato laboral en el que se proporciona a los empleados la capacidad de adaptarse fácilmente a la forma

en que realizan sus actividades laborales de manera remota mediante el uso de diversos instrumentos tecnológicos.

Entre tanto, Silva, Carrasco y Vega (2018), mencionan que para que la calidad del servicio remoto cumpla con una serie de requisitos, que deben estar relacionados con el desarrollo del lugar de trabajo que se requiere para incrementar la productividad. Además del desarrollo de actividades que hagan uso obligatorio de las tecnologías de la información y la comunicación, y en consecuencia, por último, pero no menos importante, está la interacción que debe darse entre el empleador y el trabajador también de forma remota (Shirmohammadia, Chan, & Beigi, 2022).

De acuerdo a Spreitzer, Cameron & Garrett (2017), mencionan que no debería sorprender que las nociones de trabajo a distancia y equilibrio entre la vida laboral y personal se hayan mencionado con una variedad de palabras y se hayan caracterizado de diferentes maneras debido al interés generalizado en estas áreas en una serie de campos diferentes. Varios factores pueden explicar por qué los requisitos temporales del confinamiento podrían resultar en un cambio más permanente. En un nivel práctico, estos incluyen que los avances en tecnología han facilitado el trabajo remoto y probablemente lo harán aún más, y que ya se han realizado las inversiones iniciales necesarias para que las personas trabajen desde casa (en tiempo, tecnología y muebles).

Según Anne, Genadek, Kelly & Moen (2019), el término "trabajo remoto" se refiere a un arreglo de trabajo alternativo que involucra a trabajadores individuales que realizan tareas fuera de sus oficinas principales mientras usan tecnologías de la información y la comunicación (TIC) para interactuar con otros tanto dentro como fuera de su organización. Esta definición es parte de una explicación más completa de qué es el "trabajo remoto" y cómo funciona (Beigi & Shirmohammadi, Qualitative research on work–family in the management field: A review, 2017).

Según explica Powell, Greenhaus, Allen & Johnson (2019), el desarrollo del trabajo remoto puede ser a tiempo completo, lo que significa que los empleados trabajan fuera de la oficina cinco días o más por semana o a tiempo parcial, es decir, los empleados trabajan fuera de la oficina menos de cinco

días a la semana (los trabajadores alternan días de trabajo en casa con días en una oficina central). Pero si bien la productividad puede haber aumentado, muchos empleados informan sentirse ansiosos y agotados. A menos que los líderes aborden las fuentes de la ansiedad de los empleados, las ganancias de productividad al estilo de una pandemia pueden resultar insostenibles en el futuro. Esto se debe a que se sabe que la ansiedad reduce la satisfacción laboral, afecta negativamente las relaciones interpersonales con los colegas y disminuye el rendimiento laboral.

Los resultados de nuestra encuesta dejan en claro la fuente de la ansiedad: los empleados sienten que aún no han escuchado lo suficiente sobre los planes de sus empleadores para los arreglos laborales posteriores a COVID-19. Es posible que las organizaciones hayan anunciado una intención general de adoptar el trabajo virtual híbrido en el futuro, pero muy pocas de ellas, dicen los empleados, han compartido pautas, políticas, expectativas y enfoques detallados. Y la falta de detalles específicos relevantes para el control remoto está dejando a los empleados ansiosos.

Por otro lado, más centrado en la parte de la satisfacción del trabajo respecto al trabajo remoto, Perry & MacDermid (2017) El equilibrio entre la vida laboral y personal generalmente se considera un concepto a nivel individual que equipara el equilibrio con la falta de conflicto o incompatibilidad entre los roles familiares y laborales de los trabajadores. A medida que los líderes organizacionales trazan el camino hacia el mundo pospandémico, necesitan comunicarse con más frecuencia con sus empleados, incluso si sus planes aún tienen que solidificarse por completo. Las organizaciones que han articulado políticas y enfoques más específicos para el futuro lugar de trabajo han visto aumentar el bienestar y la productividad de los empleados.

En la misma línea, Beigi, Shirmohammadi & Otaie (2019), argumentan que de acuerdo a análisis efectuados en estudios, se han encontrado tamaños efectos relativamente grandes para cuatro categorías principales de antecedentes relacionados el trabajo y la familia que afectan el equilibrio entre el trabajo y la vida personal: factores estresantes del rol, participación en el rol, apoyo social y características del trabajo o la familia. De acuerdo a Larson,

Vroman & Makarius (2020), anteriormente para explicar tanto el trabajo remoto como el equilibrio entre la vida laboral y personal y puede servir como un marco útil para integrar la investigación que examina el vínculo entre los dos temas. El término ajuste se refiere a la congruencia entre los atributos de un individuo y los del entorno. El marco del trabajo a distancia es una teoría a nivel organizacional que identifica las influencias tecnológicas, organizacionales y ambientales críticas en las decisiones de las organizaciones. Entonces, esto es un nuevo contexto de trabajo remoto que puede ayudar a las empresas a implementar sistemáticamente los arreglos de trabajo remoto que garanticen una adopción exitosa.

De acuerdo a lo que sostiene Arias y Ramirez (2019), menciona las dimensiones del trabajo remoto respecto a su eficiencia en una organización, tal es así que primero se tiene a la fiabilidad, que se encuentra relacionada a la seguridad de la información que se brinda entre la organización y quienes dependen de ella, en tal sentido, comprende también la forma en que se brinda la información, la cual se debe dar de forma clara y precisa, esto para una fácil comprensión de lo que se está transmitiendo (Bertinusen, 2018).

En cuanto a la dimensión capacidad de respuesta, de acuerdo a Uyoga (2018), menciona que a menudo se sostiene que la información es un ingrediente esencial en la producción de la capacidad de respuesta empresarial, que se refiere a la capacidad de una empresa para predecir o reaccionar rápidamente ante las necesidades de sus clientes. La gran mayoría de las empresas son plenamente conscientes de la necesidad de ser más sensibles a las necesidades de sus clientes para establecer y mantener relaciones sólidas a largo plazo.

Entre tanto, por último se tiene la dimensión metodología de trabajo, que según Borody (2020), es la modalidad para comprender los procesos que se desarrollan de manera ordenada y sistémica en una organización, que se basa en un conjunto de actividades secuenciales especializadas para desarrollar un trabajo determinado. Entonces, la competencia tecnológica dentro de una organización y su infraestructura de tecnología de la información (TI) influyen en las decisiones de la gerencia para implementar el trabajo remoto como parte

de las operaciones diarias de las empresas. Las organizaciones necesitan una infraestructura de TI sustancial para implementar el trabajo remoto porque se necesita una infraestructura de TI y sus herramientas para compartir en equipo para crear conectividad rápidamente en un enfoque de arriba hacia abajo. Tanto las conexiones internas como las externas pueden incrementarse mediante el uso de tecnología de comunicación y digitalización de alta calidad. Esto ayuda a las organizaciones a establecer plataformas de intercambio de información adecuadas para el trabajo remoto.

Ahora bien, habiéndose detallado la teoría de la variable trabajo remoto, a continuación se desarrollan los aspectos teóricos de la variable desempeño laboral, que de acuerdo a Chiavenato (2017), define al desempeño laboral como el conjunto de comportamientos o acciones observables por parte de los colaboradores, los cuales son prioritarios para el logro de objetivos establecidos en la organización. El trabajo remoto brinda flexibilidad a los empleados. Un entorno de trabajo personalizado en el hogar aumenta el rendimiento laboral. Por lo tanto, los empleados pueden mejorar su desempeño laboral al crear un ambiente de trabajo cómodo que respalde su tranquilidad. El trabajo remoto también elimina el tiempo que se dedica a viajar a la oficina, lo que deja más tiempo para trabajar en las tareas laborales asignadas. Los nuevos modos de trabajo crean sentimientos de libertad que aumentan la satisfacción de los empleados y mejoran la motivación laboral. Se argumenta que la satisfacción laboral y el ambiente de trabajo cómodo asociados con el trabajo remoto pueden influir positivamente en el desempeño de los empleados.

Por su parte, Díaz, Gutiérrez y Amancio (2017) y Fondevila (2018), menciona que para probar la asociación del trabajo remoto en el desempeño laboral, se debe tener como objetivo analizar cómo los efectos combinados de cinco antecedentes diferentes relacionados con el entorno laboral (importancia de la tarea, apoyo social de los compañeros de trabajo y supervisores) y los comportamientos de liderazgo (liderazgo transformacional y empoderamiento) conducen a la presencia (o ausencia) del desempeño laboral del empleado. Investigaciones previas han demostrado la relación positiva entre algunas de las variables consideradas en este estudio y el desempeño laboral, por

ejemplo, la importancia de la tarea. Las organizaciones deben utilizar el apoyo del gobierno y las infraestructuras tecnológicas integrales para garantizar que sus empleados se sientan cómodos con el trabajo remoto. Los empleados también deben desarrollar su competencia técnica. Bajo esta nueva normalidad, los sistemas de TI maduros pueden aumentar la eficiencia de las inversiones tecnológicas, lo que lleva a un mejor desempeño comercial y garantiza que las empresas estén en el camino correcto.

De acuerdo a Bashir, Amir, & Hasan (2020), se debe tener en cuenta que el objetivo de la capacidad profesional es poder producir y distribuir conocimientos y habilidades a través de la investigación denominada inserción laboral, la importancia de la capacidad profesional se manifiesta en diferentes facetas al interior de una organización. Hay relativamente pocos intentos sistemáticos para definir de manera integral la naturaleza del desempeño laboral, y también hay pocos estudios que hayan logrado especificar los procesos a través de los cuales los comportamientos individuales pueden generar valor organizacional. En este sentido, investigaciones previas han reconocido que el desempeño laboral depende en gran medida de cómo los empleados perciben su trabajo; por lo tanto, los gerentes del sector industrial deben tratar de aumentar el desempeño laboral centrándose más en las personas y no tanto en las tareas y crear un entorno de trabajo de apoyo y colaboración.

Según Shaughnessy (2017) y Nilsen & Ringholm (2019) La formación, el crecimiento profesional y el rendimiento general en el trabajo se consideran tres de los aspectos más importantes del campo empresarial. Por su parte, Atamba (2019), se debe establecer una condición de trabajo adecuada que permita que el personal haga su trabajo lo mejor que pueda sin dejar de brindar a los clientes un servicio excepcional. La flexibilidad laboral influye fuertemente en la actitud de los empleados hacia el trabajo, la satisfacción laboral y el rendimiento. Los estudios empíricos de logística han encontrado que optimizar la flexibilidad del lugar de trabajo aumenta la satisfacción laboral y el desempeño de los empleados. La flexibilidad laboral creada por los arreglos de trabajo remoto durante la pandemia de COVID-19 mejoró el equilibrio entre el trabajo y la vida personal y redujo las barreras entre el trabajo y la vida privada.

Idealmente, los arreglos de trabajo remoto deberían proporcionarse como una opción para los empleados. Las opciones de trabajo flexibles que brindan a los empleados la opción de trabajar en casa o ir al lugar de trabajo habitual pueden ser una estrategia para responder a las condiciones epidémicas cambiantes. Además, permitir que los empleados estipulen sus horas de trabajo, días de trabajo y días libres mejora la conciliación de la vida personal y laboral de los empleados que trabajan desde casa. Por lo tanto, la flexibilidad laboral puede ser un factor importante en los arreglos y comportamientos de trabajo remoto.

En cuanto a Kiazad, Kraimer & Seibert (2019) y Yuen, Loh, Zhou & Wong (2018), concuerdan que el desempeño de uno en el trabajo, que se ve afectado por una amplia gama de elementos, alcanza su punto máximo cuando se les da más libertad para hacer su función. La razón fundamental de este cambio de enfoque es el entorno de trabajo altamente competitivo y global, donde todas las organizaciones deben orientarse para responder a situaciones dinámicas y cambiantes.

Respecto a las dimensiones del desempeño laboral, de acuerdo a Davis & Newtrons (2000, citado en Pokidko, Saade & Shir, 2020), se tiene a los factores de desempeño, que de acuerdo Górnny (2017) a está referido a las condiciones de trabajo se han convertido en un elemento perjudicial para aumentar el nivel de energía con el que se desempeñan los empleados en cualquier lugar de trabajo; debido a esto, los altos directivos de recursos humanos tienen que lograr otro objetivo en términos de mejorar las condiciones de trabajo (Jimenez, Winkler & Dunkl, 2017). Este nuevo contexto requiere una conceptualización más amplia del desempeño laboral que reúna todos los comportamientos potenciales que contribuyen positivamente al logro de las metas organizacionales. Entonces, se debe considerar cuatro tipos de características del trabajo: tarea, conocimiento, social y contexto laboral. Las características de la tarea, a su vez, incluyen la autonomía, la variedad de la tarea, la importancia de la tarea, la identidad de la tarea y la retroalimentación del trabajo, es decir, las dimensiones analizadas por el modelo de características del trabajo.

Además, durante las últimas décadas, el significado del desempeño laboral ha variado considerablemente, desde la visión más tradicional centrada en el empleo y las tareas fijas hasta una comprensión más amplia de los roles laborales en contextos organizacionales dinámicos (Kiazad & Kraimer, 2019). Las características del conocimiento incluyen la complejidad del trabajo, el procesamiento de la información, la resolución de problemas, la variedad de habilidades y la especialización. Las características sociales incluyen el apoyo social, la interdependencia, la interacción fuera de la organización y la retroalimentación de los demás. Finalmente, las características del contexto de trabajo incluyen la ergonomía, las demandas físicas, las condiciones de trabajo y el equipo (Kiazad & Kraimer, 2019). Aunque todas las características del entorno laboral son importantes, este estudio se centra en el análisis de la importancia de la tarea (características de la tarea) y el apoyo social (características sociales) como factores importantes para mejorar el desempeño laboral de los empleados. Investigaciones anteriores han reconocido la existencia de una relación positiva entre la importancia de la tarea y el desempeño laboral.

Por otro lado se tiene la dimensión evaluación, que de acuerdo a Matabanchoy, Álvarez & Riobamba (2018), Para realizar el análisis de la evaluación de los empleados, se deben tener en cuenta las siguientes consideraciones al recopilar la información necesaria: Es necesario observar todas las actividades realizadas por el colaborador; se sugiere llevar un registro anecdótico, que permita establecer antecedentes y consecuencias de una actividad realizada (Montanajoy, Matabachoy, & Obando, 2017). Investigaciones anteriores han demostrado que el desempeño individual óptimo conduce al éxito comercial y afecta la rentabilidad de una organización. Dado el interés multidisciplinario en el trabajo a distancia y el equilibrio entre la vida laboral y personal, no sorprende que ambos conceptos hayan sido referidos con varios términos y definidos de diferentes maneras. Una definición completa de trabajo remoto se refiere a él como un arreglo de trabajo alternativo que involucra a trabajadores individuales que realizan tareas fuera de sus oficinas principales, utilizando tecnologías de la información y la comunicación (TIC) para interactuar con otros dentro y fuera de su organización.

La observación puede ser complementada con la entrevista, el colaborador podrá explicar las actividades realizadas en el área de trabajo; la observación indirecta, que se realiza fuera del área de trabajo; este método recopila información indirecta; la observación indirecta, que se realiza en el área de trabajo (Morales, 2017); la observación indirecta, que se realiza con el fin de proporcionarle un conocimiento más preciso sobre las tareas que se realizan en el lugar de trabajo como resultado de la entrevista; se utiliza el cuestionario. Por lo tanto, la competencia en tareas individuales es un tipo de desempeño laboral que se refiere a comportamientos que 'pueden formalizarse y no están integrados en un contexto social' y 'reflejan el grado en que un empleado cumple con las expectativas y los requisitos conocidos de sus roles como un individuo

También se tiene la dimensión capacidad profesional, que según Van, Quoc, Tuan & Le Dinh (2021), mencionan que juega un papel clave en la evaluación del éxito de los proyectos de construcción, lo que refleja el efecto significativo de este recurso en el sector de la construcción, lo que significa que cualquier mejora en la productividad laboral contribuirá en gran medida a mejorar la efectividad del proyecto. El apoyo de la alta dirección es fundamental para superar los retos y adaptarse a esta nueva modalidad de trabajo. Dado que el gobierno está alentando a las organizaciones a implementar opciones de trabajo remoto, la gerencia debe considerar hacer que el trabajo remoto sea parte de las prácticas regulares de prevención de pandemias.

Por último se tiene la dimensión eficacia, que de acuerdo a Haini (2020), es la capacidad de lograr un objetivo final con poco o ningún desperdicio, esfuerzo o energía. Ser eficiente significa que puedes lograr tus resultados poniendo los recursos que tienes de la mejor manera posible. En pocas palabras, algo es eficiente si no se desperdicia nada y se optimizan todos los procesos. La gerencia puede alentar a los empleados a adoptar el trabajo remoto para reducir los contactos innecesarios con otros y así reducir la propagación de enfermedades. Las empresas pueden promover acuerdos de trabajo remoto al proporcionar a sus empleados los recursos que necesitan para realizar el trabajo remoto de manera efectiva. El nivel de apoyo organizacional se refleja en la preparación de una organización para responder

a los desafíos financieros y de salud física relacionados con la pandemia. La alta dirección debe ayudar a los empleados a gestionar los problemas de salud pública.

Existe una rica veta de investigación sobre los resultados del trabajo remoto en el desempeño y la vida organizacional y los moderadores que los afectan. Al avanzar en esta investigación ahora con la perspectiva de un aumento del trabajo a domicilio a largo plazo, debemos considerar los cambios en la naturaleza y el contexto del trabajo remoto.

III. METODOLOGÍA

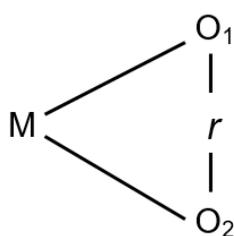
3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo

De acuerdo al tipo de investigación que se requiere para el presente estudio, fue básico, dado que tiene como propósito aumentar el conocimiento partiendo de una base teoría, pero sin implicancias prácticas (Hernández, Fernández y Baptista, 2014), presentando además estuvo basado en un enfoque cuantitativo, que de acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2014), mencionan que es un tipo de técnica de investigación que pone énfasis en la recopilación y el examen cuantitativo de datos, esto con el propósito de comprobar una hipótesis.

3.1.2. Diseño

El presente estudio se plantea el emplear un diseño de investigación no experimental, puesto que en el mismo se contempla el no incidir o manipular por ningún medio ninguna de las variables, además, de acuerdo a la temporalidad del estudio, es transversal, dado que el mismo se encuentra centrado en un determinado periodo de tiempo (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). El nivel de la investigación fue descriptivo correlacional, dado que se pretende determina la relación entre las variables en estudio. A continuación se observa el esquema del diseño de investigación.



M = Trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Santa

O1 = Variable trabajo remoto

O2 = Variable desempeño laboral

r = relación entre las variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Trabajo remoto

Definición conceptual: Carro y Gonzales (2012, citado en Romero, 2021), se define como un entorno profesional en donde los colaboradores pueden desarrollar sus actividades laborales desde cada o desde cualquier otro lugar fuera del establecimiento de trabajo físico de la empresa u organización.

Definición operacional: El trabajo remoto es el proceso en donde el trabajo desarrolla sus laborales mediante la modalidad a distancia, cumpliendo sus mismas funciones, pero empleando para ello medios electrónicos. La variable será medida empleando un cuestionario. La escala de medición fue ordinal. Entre tanto, las dimensiones de la variable son: capacidad de respuesta, metodología de trabajo y fiabilidad.

Variable 2: Desempeño laboral

Definición conceptual: Chiavenato (2017), define al desempeño laboral como el conjunto de comportamientos o acciones observables por parte de los colaboradores, los cuales son prioritarios para el logro de objetivos establecidos en la organización.

Definición operacional: Es el resultado o medición al cabo del desarrollo de actividades laborales de un trabajador, por tanto, este depende de muchos factores asociados al ambiente en donde se realizan estas actividades. La variable será medida mediante la aplicación de un cuestionario. La escala de medición fue ordinal. Entre tanto, a las dimensiones de la variable son: factores de desempeño, evaluación, capacidad profesional y eficacia.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Según mencionan Hernández, Fernández y Baptista (2014), es el grupo de personas o cosas sobre las que desea obtener información. La población puede estar compuesta por una amplia variedad de cosas, incluidos, entre otros, humanos, animales, registros médicos, nacimientos, muestras de laboratorio y accidentes automovilísticos, entre otras cosas. En tal sentido, para el estudio la población estuvo conformada por los 409 trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Santa.

3.3.2. Muestra

Para la obtención de la muestra, debido a la considerable cantidad de la población, a continuación se desarrolla la siguiente ecuación:

$$n = \frac{Z^2 pqN}{E^2(N-1) + Z^2 pq}$$

Donde:

n : muestra

N : 409 trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Santa

Z : 1.96 de confianza (95%)

E: 0.05 de margen de error (5%)

p : probabilidad de que los trabajadores se encuentren de acuerdo (95%)

q : probabilidad que los trabajadores no se encuentren de acuerdo (5%)

$$n = \frac{(1.96^2)(0.95)(0.05)(409)}{0.05^2(409-1) + (1.96^2)(0.95)(0.05)}$$

$$n = 134$$

La muestra la conformaron los 134 trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Santa, a quienes se les aplicó ambos instrumentos. En ese sentido, para la selección de esta muestra, se emplea el tipo de muestreo probabilístico.

3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica

Según refieren Hernández, Fernández y Baptista (2014), se compone de una colección de preguntas que pertenecen a una o más variables que se van a evaluar. Para ambas variables la técnica empleada para estructurar el instrumento, será la encuesta.

Instrumento

Para efectos de recojo de datos, se emplea el cuestionario para ambas variables, en tal sentido, para medir el nivel del trabajo remoto, el mencionado

instrumento estuvo conformado por 18 interrogantes, medidos usando la escala de medida de Likert (totalmente de acuerdo, de acuerdo, me es indiferente, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo). En cuanto al baremo establecido, este será: bajo (18 – 41), regular (42 – 65) y alto (66 – 90).

Para el desempeño del trabajador, se encontró conformado por un total de 22 interrogantes, distribuidas entre todas las dimensiones de la variable. La escala de medida será siempre, a veces y nunca. Respecto al baremo, se establece: bajo (22 – 57), medio (58 – 93) y alto (94 – 110). Cabe señalar que ambos instrumentos fueron sometidos a evaluación de expertos, quienes analizaron el contenido de los documentos, a fin de que proporcionen su viabilidad para su aplicación en campo. Posterior a este proceso, se calculó la confiabilidad estadística de los instrumentos, esto mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniéndose un coeficiente de 0.782 y 0.881 para el primer y segundo instrumento, lo que quiere decir que ambos presentan una alta confiabilidad.

3.5. Procedimientos

El primer procedimiento fue validar por juicio de experto cada uno de los instrumentos, seguido de ello, se envió una solicitud a la máxima autoridad de la Corte Superior de Justicia del Santa, esto con el propósito de obtener su autorización para efectuar el estudio en el mencionado ente. Una vez obtenida la autorización correspondiente, se aplicaron los instrumentos de acuerdo a los horarios y fechas planificados de manera conjunta entre el responsable de la investigación y la autoridad correspondiente. Obtenido los datos, estos fueron procesados estadísticamente a fin de poder concluir el estudio mediante los resultados.

3.6. Método de análisis de datos

Para efectos de obtención de los resultados, los datos recogidos fueron procesados estadísticamente empleando el programa SPSS versión 25, en donde se aplicó la estadística descriptiva y la estadística inferencial, esta última permitió comprobar la hipótesis de la investigación. Cabe señalar que para el cálculo de la correlación entre las variables, se aplicó el coeficiente Rho de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

En el estudio se está respetando los derechos de autor, dado que en todos postulados teóricos se citaron las fuentes correspondientes, empleando para ello las normativas de citado APA 7. Además, se debe señalar que los resultados que se expusieron son un reflejo de la realidad, por tanto, estos no fueron manipulados. Cabe resaltar que en el estudio se respetó la confidencialidad de los datos personales de quienes conforman la muestra final, además, su participación fue totalmente voluntaria y se respetó su derecho de mantenerse al margen del estudio según sea el caso.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Prueba de normalidad de trabajo remoto y desempeño laboral

Variables	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	p-valor
Trabajo remoto	0.480	134	0.000
Desempeño laboral	0.480	134	0.000

Ho: Los datos presentan una distribución normal

Ha: Los datos no presentan una distribución normal.

En la tabla 1 se presentan los resultados que dan cuenta sobre la prueba de normalidad entre el trabajo remoto y el desempeño laboral. En el procesamiento se obtuvieron los estadísticos de Kolmogorov – Smirnov y el de Shapiro – Wilk, eligiéndose el primero debido a que la población es mayor a 50 sujetos. En el hallazgo se puede observar que el p – valor obtenido para ambas variables fue de 0.000, cifra que es menor a 0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, en ese sentido, quiere decir que los datos no son normales, eligiéndose entonces la prueba no paramétrica de Rho de Spearman.

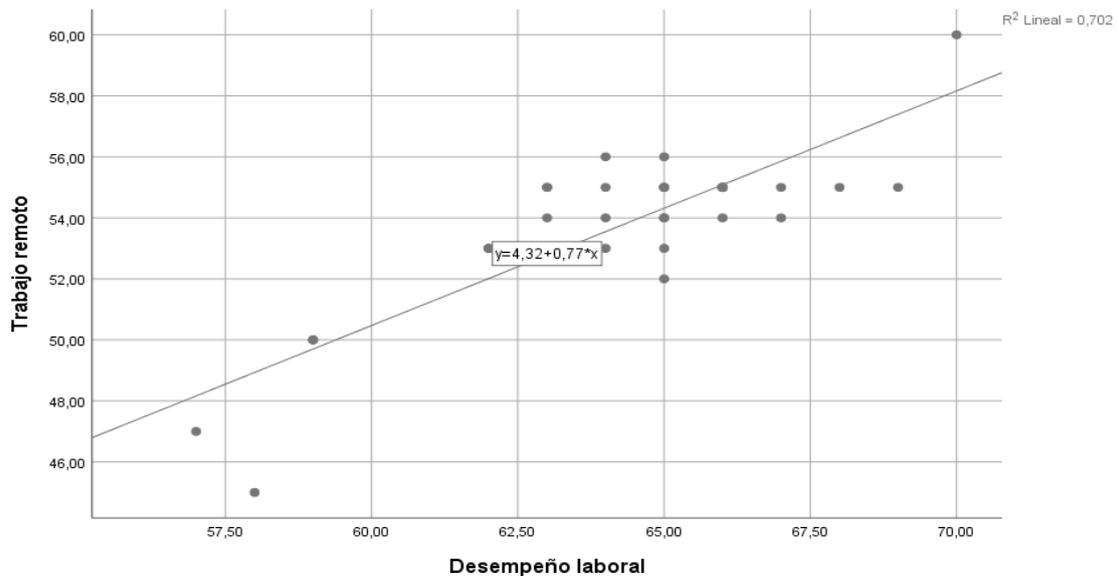


Figura 1

Diagrama de dispersión entre el trabajo remoto y desempeño laboral

En la figura 1 se muestra el diagrama de dispersión entre las variables trabajo remoto y desempeño laboral en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Santa, en donde se observa que la nube de puntos presenta una asociación con la línea de tendencia, a su vez, esta última tiene una orientación de subida, lo que representa una relación positiva entre las mencionadas variables.

Tabla 2

Prueba de hipótesis de correlación entre el trabajo remoto y el desempeño laboral

	Rho de Spearman	Desempeño laboral
	Rho	,418*
Trabajo remoto	p-valor	0.017
	N	134

En la tabla 2 se presenta la existencia de una correlación moderada y positiva (0.418), entre el trabajo remoto y el desempeño laboral, así también, se demuestra que la relación es significativa, dado que el p – valor obtenido fue de 0.017, que es menor a 0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 3***Niveles de trabajo remoto en los trabajadores***

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alto	15	11.2
Medio	88	65.7
Bajo	31	23.13
Total	134	100.0

En la tabla 3 se presentan los resultados que dan cuenta del nivel de la variable trabajo remoto, en donde se puede observar que poco más de la mitad de los trabajadores tiene la percepción de que se encuentra en un nivel medio (65.7%), mientras tanto, un considerable grupo de un 23.13% considera se encuentra en un nivel bajo.

Tabla 4***Niveles de las dimensiones del trabajo remoto en los trabajadores***

Niveles	Capacidad de respuesta		Metodología de trabajo		Fiabilidad	
	f	%	f	%	f	%
Alto	15	11.2	10	7.5	31	23.1
Medio	88	65.7	95	70.9	79	59.0
Bajo	31	23.13	29	21.64	24	17.91
Total	134	100.0	134	100.0	134	100.0

En la tabla 4 se muestran los resultados que dan cuenta de los niveles de cada una de las variables del trabajo remoto, donde respecto a un 65.7% de los trabajadores, la capacidad de respuesta se encuentra en un nivel medio. Por otro lado, más de la mitad de los trabajadores (70.9%) considera que la metodología de trabajo se encuentra en un nivel medio. Por último, en cuanto a la fiabilidad, el 59% de los trabajadores manifestó que se encuentra también en un nivel medio.

Tabla 5***Niveles de desempeño laboral en los trabajadores***

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alto	13	9.7
Medio	111	82.8
Bajo	10	7.5
Total	134	100.0

En la tabla 5 se muestran los resultados que dan cuenta del nivel de desempeño que han alcanzado los trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Santa, en donde se observa que gran parte de estos (82.8%) logró alcanzar un nivel medio en su desempeño, mientras que un 9.7% y 7.5% presentaron un nivel alto y bajo respectivamente.

Tabla 6***Niveles de las dimensiones del desempeño laboral en los trabajadores***

Niveles	Factores de desempeño		Evaluación		Capacidad profesional		Eficacia	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Alto	12	9.0	15	11.2	31	23.1	32	23.9
Medio	112	83.6	110	82.1	91	67.9	86	64.2
Bajo	10	7.5	9	6.7	12	9.0	16	11.9
Total	134	100.0	134	100.0	134	100.0	134	100.0

En la tabla 6 se presentan los resultados que dan cuenta de los niveles de cada una de las dimensiones del desempeño laboral, en donde en primera instancia se denota que el casi la totalidad de los trabajadores (83.6%) alcanzó un nivel medio en factores de desempeño, de igual manera, mismo nivel alcanzaron en la dimensión evaluación el 82.1%. En cuanto a la capacidad profesional, el 67.9% logró un nivel medio, de igual manera un 64.2% en eficacia.

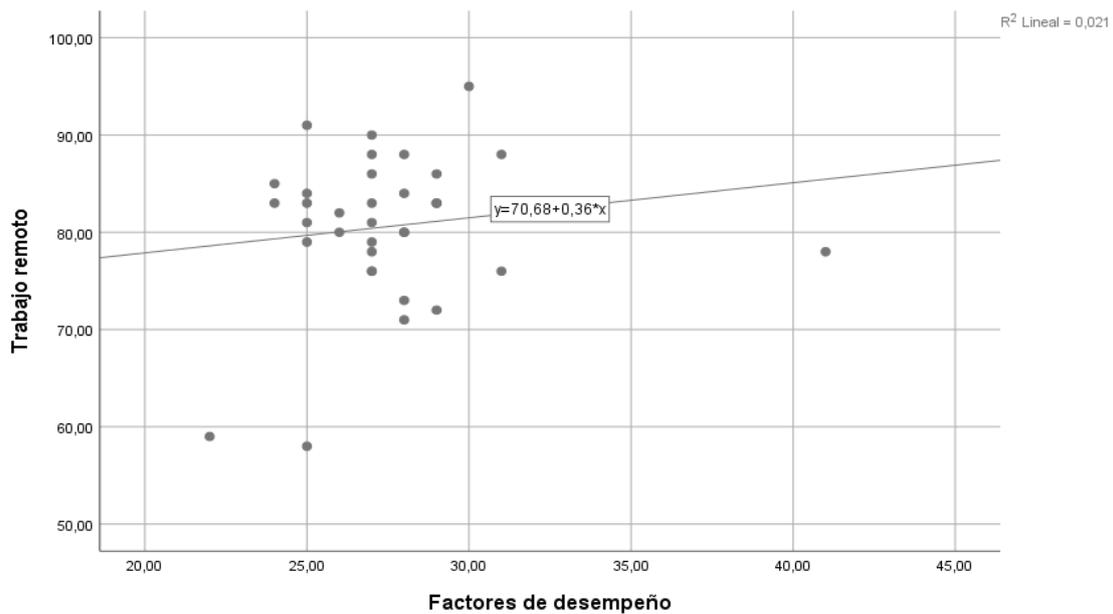


Figura 2

Diagrama de dispersión entre el trabajo remoto y factores de desempeño

En la figura 2 se muestra el diagrama de dispersión entre la variable trabajo remoto y la dimensión factores de desempeño de los trabajadores, en donde se observa una orientación de subida, lo que representa una relación positiva entre la mencionada variable y dimensión.

Tabla 7

Prueba de hipótesis de correlación entre el trabajo remoto y factores de desempeño

	Rho de Spearman	Factores de desempeño
Trabajo remoto	Rho	,413*
	p-valor	0.023
	N	134

En la tabla 7 se presenta la existencia de una correlación moderada y positiva (0.413), entre el trabajo remoto y los factores de desempeño, así también, se demuestra que la relación es significativa, dado que el p – valor obtenido fue de 0.023, que es menor a 0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula.

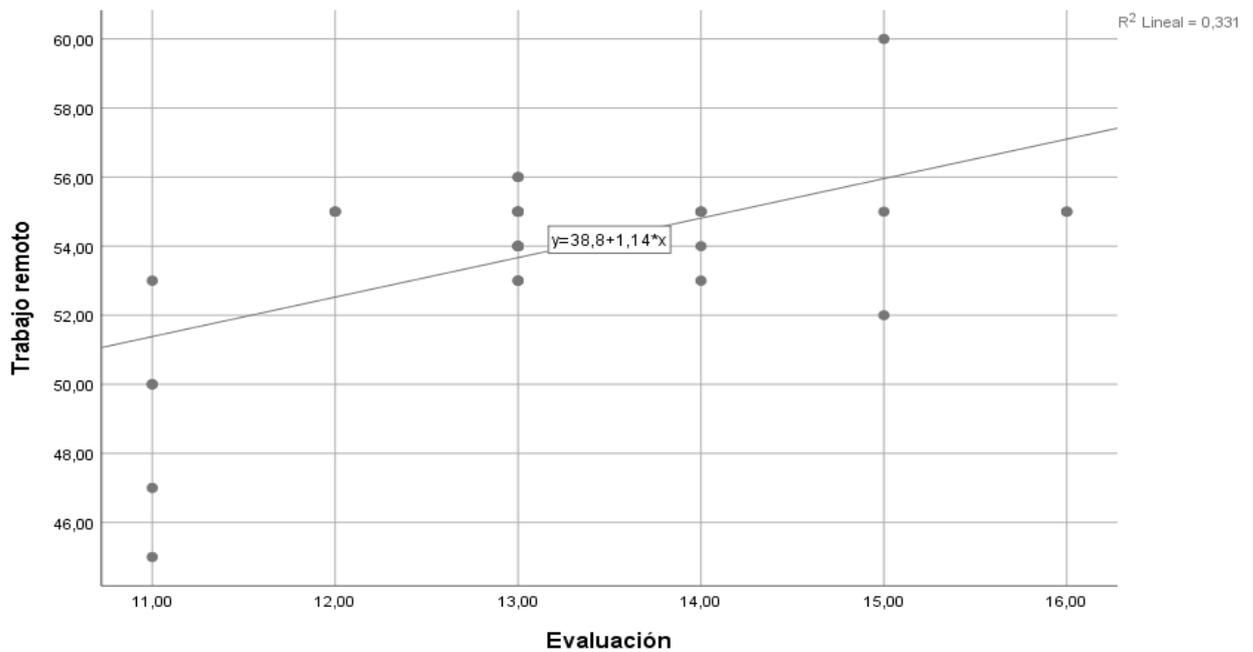


Figura 3

Diagrama de dispersión entre el trabajo remoto y evaluación

En la figura 3 se muestra el diagrama de dispersión entre la variable trabajo remoto y la dimensión evaluación de los trabajadores, en donde se demuestra que la nube de puntos presenta una asociación con la línea de tendencia, comprobando así la existencia de la relación, a su vez, esta última tiene una orientación de subida, lo que representa una relación positiva entre la mencionada variable y dimensión.

Tabla 8

Prueba de hipótesis de correlación entre el trabajo remoto y evaluación

	Rho de Spearman	Evaluación
Trabajo remoto	Rho	,445 [*]
	p-valor	0.021
	N	134

En la tabla 8 se presenta la existencia de una correlación moderada y positiva (0.445), entre el trabajo remoto y evaluación, así también, se demuestra que la relación es significativa, dado que el p – valor obtenido fue de 0.021, que es menor a 0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula.

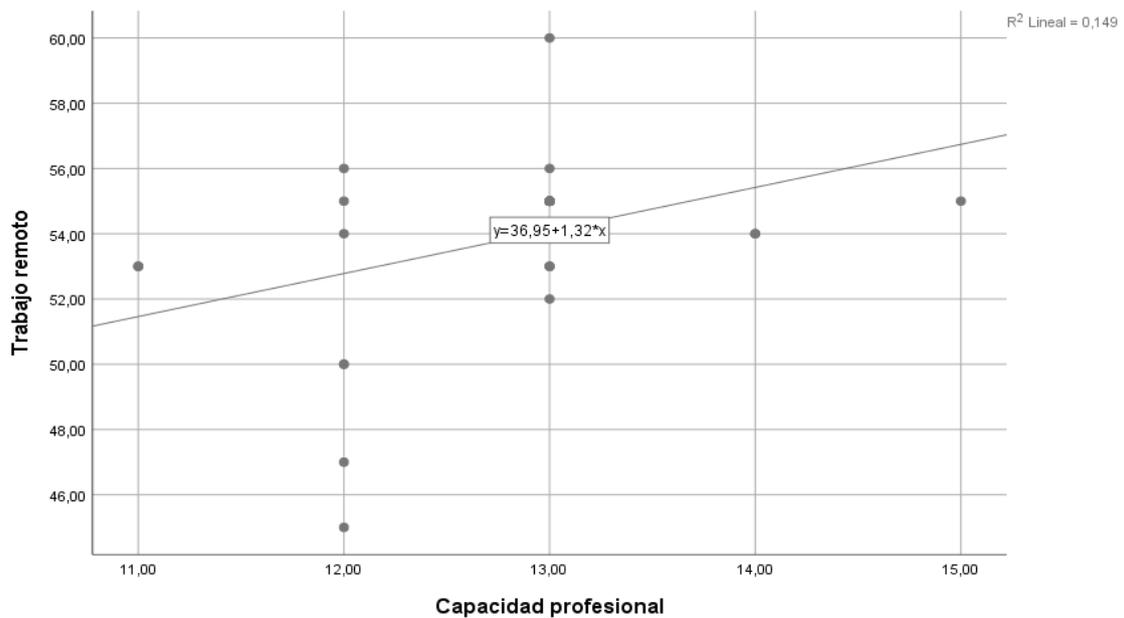


Figura 4

Diagrama de dispersión entre el trabajo remoto y capacidad profesional

En la figura 4 se muestra el diagrama de dispersión entre la variable trabajo remoto y la dimensión capacidad profesional de los trabajadores, en donde se demuestra que la nube de puntos presenta una asociación con la línea de tendencia, comprobando así la existencia de la relación, a su vez, esta última tiene una orientación de subida, lo que representa una relación positiva entre la mencionada variable y dimensión.

Tabla 9

Prueba de hipótesis de correlación entre el trabajo remoto y capacidad profesional

	Rho de Spearman	Capacidad profesional
Trabajo remoto	Rho	,449*
	p-valor	0.024
	N	134

En la tabla 9 se presenta la existencia de una correlación moderada y positiva (0.449), entre el trabajo remoto y capacidad profesional, así también, se demuestra que la relación es significativa, dado que el p – valor obtenido fue de 0.024, que es menor a 0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula.

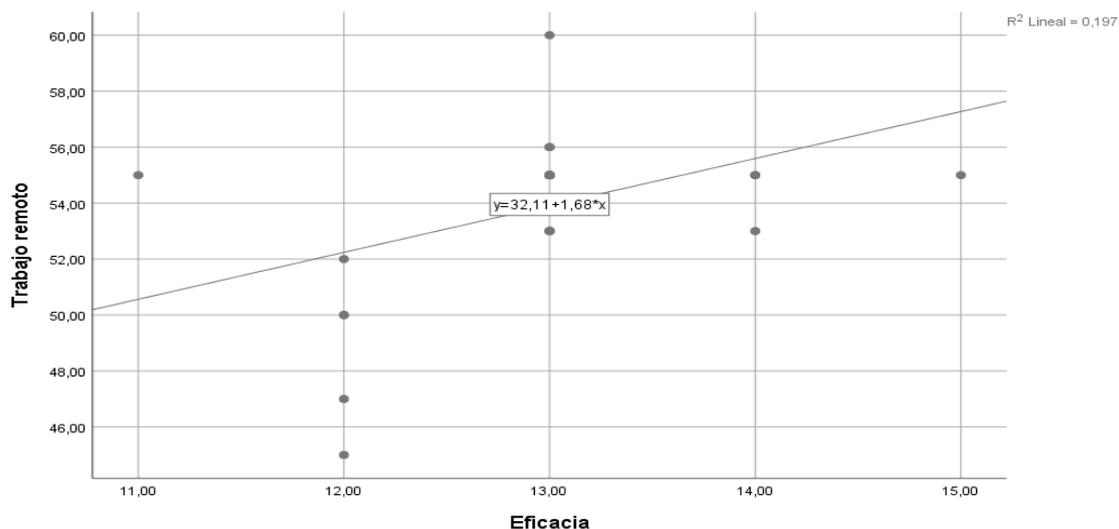


Figura 5

Diagrama de dispersión entre el trabajo remoto y eficacia

En la figura 5 se muestra el diagrama de dispersión entre la variable trabajo remoto y la dimensión eficacia de los trabajadores, en donde se demuestra que la nube de puntos presenta una asociación con la línea de tendencia, comprobando así la existencia de la relación, a su vez, esta última tiene una orientación de subida, lo que representa una relación positiva entre la mencionada variable y dimensión.

Tabla 10

Prueba de hipótesis de correlación entre el trabajo remoto y eficacia

	Rho de Spearman	Eficacia
Trabajo remoto	Rho	,489*
	p-valor	0.011
	N	134

En la tabla 10 se presenta la existencia de una correlación moderada y positiva (0.489), entre el trabajo remoto y eficacia, así también, se demuestra que la relación es significativa, dado que el p – valor obtenido fue de 0.011, que es menor a 0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula. Cabe señalar que en este hallazgo se presenta la relación más alta a diferencia de las otras dimensiones.

V. DISCUSIÓN

Habiéndose presentado e interpretado cada uno de los resultados producto de la aplicación de los instrumentos de recojo de datos (cuestionarios) y procesado estadísticamente lo obtenido, se procede someter estos hallazgos a discusión, en donde se analiza el contexto de estos y se comparan con estudios que anteceden a la presente investigación, de tal manera que se pueda determinar si lo obtenido en ambos casos presenta similitud o difieren. Cabe señalar que el orden en que será presentado la discusión, esta referida a la jerarquía de los objetivos, por tanto, inicialmente se desarrolla el objetivo general para luego continuar con cada uno de los objetivos específicos.

De acuerdo al propósito del estudio u objetivo general, se pudo demostrar la existencia de una correlación moderada y positiva (0.418), entre el trabajo remoto y el desempeño laboral, así también, corroborándose además que la relación es significativa, dado que el p – valor obtenido fue de 0.017, que es menor a 0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula. Entonces, este hallazgo permite validar la hipótesis establecida al inicio de la investigación, y es que dependiendo de las condiciones en que se desarrolle el trabajo remoto, es decir, el éxito o eficacia del trabajo remoto depende de la infraestructura y equipamiento, y por tanto, si estas condiciones en que se da el trabajo remoto son apropiadas, estará asociado a un buen desempeño laboral. En tal sentido, el nivel de las condiciones del trabajo remoto, está asociados a un o mal desempeño laboral.

Estos hallazgos guardan relación con lo obtenido por Rojas (2021), quien en su estudio sobre asociación entre la gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en la Biblioteca Nacional del Perú, obtuvo resultados que permitieron concluir que, mediante un valor Rho igual a 0.649 y un p – valor menor a 0.05, se pudo definir que existe relación entre las variables en estudio, del mismo modo con Porcel (2021), en su estudio analizó como en el contexto COVID 19, el trabajo remoto se asocia al desempeño laboral en un centro judicial, encontrando tras el desarrollo del estudio se pudo corroborar que con un valor Rho igual a 0.614, se comprueba la existencia de la relación entre las

variables mencionadas. En esta misma línea, los resultados están validados por la teoría de Silva, Carrasco y Vega (2018), quienes mencionan que para que la calidad del servicio remoto cumpla con una serie de requisitos, que deben estar relacionados con el desarrollo del lugar de trabajo que se requiere para incrementar la productividad. Además del desarrollo de actividades que hagan uso obligatorio de las tecnologías de la información y la comunicación, y en consecuencia, por último, pero no menos importante, está la interacción que debe darse entre el empleador y el trabajador también de forma remota (Shirmohammadia, Chan, & Beigi, 2022).

En cuanto al primer objetivo específico, en donde se buscó identificar el nivel de la variable trabajo remoto, se pudo demostrar que poco más de la mitad de los trabajadores tiene la percepción de que se encuentra en un nivel medio (65.7%), mientras tanto, un considerable grupo de un 23.13% considera se encuentra en un nivel bajo. Estos resultados a nivel general tuvieron su reflejo a nivel de sus dimensiones, en donde se destaca que las condiciones también se dan en un nivel medio, y es que respecto a un 65.7% de los trabajadores, la capacidad de respuesta se encuentra en un nivel medio. Por otro lado, más de la mitad de los trabajadores (70.9%) considera que la metodología de trabajo se encuentra en un nivel medio. Por último, en cuanto a la fiabilidad, el 59% de los trabajadores manifestó que se encuentra también en un nivel medio.

Estos resultados discrepan y contrasta con lo obtenido por Edquen (2020), quien en su estudio tuvo como propósito el establecer la relación el trabajo remoto y desempeño de trabajadores, en donde se obtuvo un alto nivel de desempeño, y el trabajo remoto revela que la mayoría de los participantes (60%) reporta haber trabajado solo y con sus propios equipos con cada colaborador que estuvo en cuarentena. Se ha determinado que el trabajo remoto no contribuye al desempeño debido a las limitaciones impuestas a la fiscalía para continuar con los trámites pendientes de los usuarios, lo que ha ocasionado que el trabajo remoto no contribuya al desempeño. Estos resultados son explicados por Carro y Gonzales (2012, citado en Romero,

2021), quienes menciona que el trabajo remoto está sujeto al porcentaje de la mano de obra disponible que está empleada; este porcentaje está relacionado con las horas de trabajo y el volumen realizado durante esas horas; este volumen está relacionado con los servicios que se prestan de manera no presencial. El trabajo remoto brinda flexibilidad a los empleados. Un entorno de trabajo personalizado en el hogar aumenta el rendimiento laboral. Por lo tanto, los empleados pueden mejorar su desempeño laboral al crear un ambiente de trabajo cómodo que respalde su tranquilidad. El trabajo remoto también elimina el tiempo que se dedica a viajar a la oficina, lo que deja más tiempo para trabajar en las tareas laborales asignadas. Los nuevos modos de trabajo crean sentimientos de libertad que aumentan la satisfacción de los empleados y mejoran la motivación laboral. Se argumenta que la satisfacción laboral y el ambiente de trabajo cómodo asociados con el trabajo remoto pueden influir positivamente en el desempeño de los empleados.

Respecto al segundo objetivo específico, en donde se buscó medir el desempeño alcanzado por los trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Santa, se observa que gran parte de estos (82.8%) logró alcanzar un nivel medio en su desempeño, mientras que un 9.7% y 7.5% presentaron un nivel alto y bajo respectivamente. Entonces, los trabajadores presentan en su mayoría un rendimiento medio, en donde solo se trata de cumplir con las obligaciones de sus puestos, pero no se trata de destacar, y esto se ve reflejado en las dimensiones del desempeño laboral, donde en primera instancia se denota que el casi la totalidad de los trabajadores (83.6%) alcanzó un nivel medio en factores de desempeño, de igual manera, mismo nivel alcanzaron en la dimensión evaluación el 82.1%. En cuanto a la capacidad profesional, el 67.9% logró un nivel medio, de igual manera un 64.2% en eficacia.

Los resultados encontrados están asociados a muchos factores, y es esto coincide con lo encontrado por Echeverri y Espitia (2020), quien teniendo una participación de 50 servidores de la empresa en estudio, concluye que deben reconsiderarse factores asociados a la compensación económica, administración del teletrabajo y comunicación entre el personal.

Estos hallazgos son explicados por Chiavenato (2017), quien argumenta que el desempeño de los trabajadores es uno de los cimientos esenciales que contribuye al éxito de la empresa, por tanto, como resultado de esto, las empresas pueden lograr sus objetivos dentro del tiempo asignado, contando con trabajadores competentes para producir bienes o servicios de alta calidad. Por su parte, Guartán, Torres y Ollague (2019), señala que, es el resultado de un proceso que se realiza de acuerdo con las características de la organización y se utiliza como estrategia, teniendo en cuenta la eficiencia, eficacia y calidad de los objetivos de la organización junto con la competitividad demostrada y las competencias laborales, y haciendo un evaluación integral basada en los resultados de las competencias de los trabajadores y cómo incide en el cumplimiento de los objetivos y estrategias de la organización (Díaz, Gutiérrez y Amancio, 2017; Fondevila, 2018).

En cuanto al tercer objetivo específico, se demostró la existencia de una correlación moderada y positiva (0.413), entre el trabajo remoto y los factores de desempeño, así también, se demuestra que la relación es significativa, dado que el p – valor obtenido fue de 0.023, que es menor a 0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula. Estos hallazgos guardan relación con lo obtenido por Castillo (2020), tuvo como propósito analizar competencias que favorecen el desempeño de trabajadores técnicos de una empresa metalúrgica de México, quien finalmente se pudo concluir a raíz de los resultados que, los factores dedicados a la calidad general y los enfoques de habilidades son más favorables para el desempeño laboral, pero la dedicación al entorno es menos favorable para el desempeño laboral.

De igual forma, los factores de capacidad en resolución de problemas y cooperación no arrojaron datos que indicaran un impacto en el desempeño de este personal. Además, los resultados guardan razón en lo que se menciona sobre factores de desempeño, que de acuerdo Górnny (2017) a está referido a las condiciones de trabajo se han convertido en un elemento perjudicial para aumentar el nivel de energía con el que se desempeñan los empleados en cualquier lugar de trabajo; debido a esto, los altos directivos de recursos humanos tienen que lograr otro objetivo en términos de mejorar las condiciones

de trabajo (Jimenez, Winkler & Dunkl, 2017). Entonces, Además de la creciente presión gubernamental por mejores condiciones de trabajo, los empleados hoy en día también tienden a exigir mejores condiciones de trabajo para realizar su trabajo.

En lo referido al cuarto objetivo específico, se pudo demostrar la existencia de una correlación moderada y positiva (0.445), entre el trabajo remoto y evaluación, así también, se demuestra que la relación es significativa, dado que el p – valor obtenido fue de 0.021, que es menor a 0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula. Lo encontrado de acuerdo el análisis efectuado guarda relación con lo obtenido por Baldeon (2020), realizó un estudio donde tuvo como propósito el establecer y analizar la asociación entre el trabajo remoto y eficiencia del personal administrativo de una Municipalidad de Ucayali, en donde pudo concluir que existe relación entre las variables, dado que se obtuvo un valor Rho igual a 0.541, además de un p – valor igual a 0.00.

Además, los resultados son explicados por Matabanchoy, Álvarez & Riobamba (2018), quienes mencionan que para realizar el análisis de la evaluación de los empleados, se deben tener en cuenta las siguientes consideraciones al recopilar la información necesaria: Es necesario observar todas las actividades realizadas por el colaborador; se sugiere llevar un registro anecdótico, que permita establecer antecedentes y consecuencias de una actividad realizada (Montanajoy, Matabachoy, & Obando, 2017). Para cumplir con las responsabilidades especificadas en sus descripciones de trabajo y completar con precisión las tareas asignadas, los empleados que realizan trabajo remoto deben estructurar su tiempo. El equilibrio entre el trabajo y la vida requiere que los empleados planifiquen sus días de trabajo, incluso en condiciones de incertidumbre. Cuando una sala de estar se convierte en un lugar de trabajo, puede ser difícil para las personas diferenciar claramente el tiempo de trabajo y el tiempo libre, y esto puede verse exacerbado por variables sociodemográficas como la necesidad de cuidado infantil. Sin embargo, una vez que el trabajo remoto se acepte por completo como la nueva normalidad, la gestión del tiempo asociada podría maximizar la productividad de los empleados y conducir a un mejor desempeño laboral.

Respecto al quinto objetivo específico, de acuerdo a los resultados encontrados, se pudo demostrar la existencia de una correlación moderada y positiva (0.449), entre el trabajo remoto y capacidad profesional, así también, se demuestra que la relación es significativa, dado que el p – valor obtenido fue de 0.024, que es menor a 0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula. Esos resultados dan cuenta que las condiciones en las que se desarrolle el trabajo remoto, dictaminarán la capacidad profesional, puesto que por más capacitado se encuentre el personal, estos no podrán rendir como se debe si las condiciones en que desarrollen su trabajo, no cuenten con los implementos o herramientas para que se lleve a cabo.

Estas premisas guardan relación con lo establecido por Anne, Genadek, Kelly & Moen (2019), quienes afirman que el "trabajo remoto" se refiere a un arreglo de trabajo alternativo que involucra a trabajadores individuales que realizan tareas fuera de sus oficinas principales mientras usan tecnologías de la información y la comunicación (TIC) para interactuar con otros tanto dentro como fuera de su organización. Esta definición es parte de una explicación más completa de qué es el "trabajo remoto" y cómo funciona (Beigi & Shirmohammadi, *Qualitative research on work–family in the management field: A review*, 2017). Por tanto, estas condiciones en que se de el trabajo remoto, según Quoc, Tuan & Le Dinh (2021), mencionan que juega un papel clave en la evaluación del éxito de los proyectos de construcción, lo que refleja el efecto significativo de este recurso en el sector de la construcción, lo que significa que cualquier mejora en la productividad laboral contribuirá en gran medida a mejorar la efectividad del proyecto.

Por último, en el sexto objetivo específico se pudo demostrar que existe una correlación moderada y positiva (0.489), entre el trabajo remoto y eficacia, así también, se demuestra que la relación es significativa, dado que el p – valor obtenido fue de 0.011, que es menor a 0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula. Cabe señalar que en este hallazgo se presenta la relación más alta a diferencia de las otras dimensiones. Entonces, lo que representa esta relación, da cuenta que el nivel de eficacia del desempeño laboral, está asociado a las condiciones del trabajo remoto, y que según Haini (2020), es la

capacidad de lograr un objetivo final con poco o ningún desperdicio, esfuerzo o energía. Ser eficiente significa que puedes lograr tus resultados poniendo los recursos que tienes de la mejor manera posible. La gerencia puede alentar a los empleados a adoptar el trabajo remoto para reducir los contactos innecesarios con otros y así reducir la propagación de enfermedades. Las empresas pueden promover acuerdos de trabajo remoto al proporcionar a sus empleados los recursos que necesitan para realizar el trabajo remoto de manera efectiva. El nivel de apoyo organizacional se refleja en la preparación de una organización para responder a los desafíos financieros y de salud física relacionados con la pandemia. La alta dirección debe ayudar a los empleados a gestionar los problemas de salud pública.

VI. CONCLUSIONES

Primera. Existe correlación moderada y positiva (0.418), entre el trabajo remoto y el desempeño laboral, así también, se demostró que la relación fue significativa, dado que el p – valor obtenido fue menor a 0.05, lo que permitió aceptar la hipótesis de investigación.

Segunda. El nivel del trabajo remoto, de acuerdo a poco más de la mitad de los trabajadores, se tiene la percepción que se encuentra en un nivel medio (65.7%); del mismo modo, en el mismo nivel se calificó a la capacidad de respuesta, metodología de trabajo y la fiabilidad.

Tercera. El nivel de desempeño alcanzado por los trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Santa, el 82.8% logró obtener un nivel medio; coincidentemente, los trabajadores alcanzaron el mismo nivel en factores de desempeño, evaluación y la capacidad profesional.

Cuarta. Existe una correlación moderada y positiva (0.413), entre el trabajo remoto y los factores de desempeño, así también, se demuestra que la relación es significativa, dado que el p – valor obtenido fue menor a 0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula.

Quinta. Existe una correlación moderada y positiva (0.445), entre el trabajo remoto y evaluación, así también, se demuestra que la relación es significativa, dado que el p – valor obtenido fue menor a 0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula.

Sexta. Existe correlación moderada y positiva (0.449), entre el trabajo remoto y capacidad profesional, así también, se demuestra que la relación es significativa, dado que el p – valor obtenido fue menor a 0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula.

Séptimo. Existe correlación moderada y positiva (0.489), entre el trabajo remoto y eficacia, así también, se demuestra que la relación es significativa, dado que el p – valor obtenido fue menor a 0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula. Cabe señalar que en este hallazgo se presenta la relación más alta a diferencia de las otras dimensiones.

VII. RECOMENDACIONES

- A las autoridades de la Corte Superior de Justicia del Santa, se sugiere para el futuro, diseñar un programa de estrategias que permitan que los trabajadores puedan tener las condiciones adecuadas para desarrollar un trabajo remoto eficiente.
- A las autoridades de la Corte Superior de Justicia del Santa, se sugiere evaluar el desempeño de los trabajadores en sus actividades desarrolladas a distancia o de manera virtual, con el propósito de identificar posibles debilidades de esta modalidad y diseñar propuestas de mejora.
- A las autoridades de la Corte Superior de Justicia del Santa, incentivar mediante premios de reconocimiento, el que los trabajadores sigan con su actualización profesional, esto con el propósito de que puedan mejorar su rendimiento y se sientan reconocidos por ello.
- A las autoridades de la Corte Superior de Justicia del Santa, evaluar las condiciones que se han venido desarrollando los trabajos remotos, a fin de identificar las necesidades que destacan en esta, a fin de velar por los recursos que son requeridos por los trabajadores para mejorar su rendimiento.

- A las autoridades de la Corte Superior de Justicia del Santa, llevar a cabo estudios sobre cuáles son los factores determinantes en el desempeño de los trabajadores, a fin de establecer parámetros que permitan obtener el mejor rendimiento de los trabajadores.
- A las autoridades de la Corte Superior de Justicia del Santa, evaluar mensualmente el desempeño laboral de los trabajadores de todas las áreas, esto en coordinación los jefes de estas, con el propósito de identificar y publicar el trabajador del mes, haciendo que se promueva una sana competencia.
- A las autoridades de la Corte Superior de Justicia del Santa, trabajar en coordinación con los jefes de cada área, con el fin de determinar la eficiencia de los trabajadores, a fin de que se establezcan estrategias que permitan mejorar su rendimiento.

Referencias

- 360° Well-Being Survey 2020. (2020). *CIGNA 360 Wellbeing survey 2019: improves the perception of spanish people regarding their health and wellbeing*. <https://www.cignasalud.es/biblioteca-de-salud/cigna-360-wellbeing-survey-2019-mejora-la-percepcion-de-los-espanoles-respecto>
- Anne, K., Genadek, K., Kelly, E., & Moen, P. (2019). Involuntary Vs. Voluntary Flexible Work: Insights for Scholars and Stakeholders. *Community, Work & Family*, 22(4), 412-442. <https://doi.org/10.1080/13668803.2019.1616532>
- Arias, A., & Ramirez, L. (2019). La organización-empresa: ¿un sistema vivo? Aportes de la teoría de la complejidad y la filosofía ambiental a la teoría administrativa y organizacional. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 133-150. <https://doi.org/10.21158/01208160.n86.2019.2298>
- Atamba, C. (2019). Restorative effects of awe on negative affect after receiving negative performance feedback. *Journal of Psychology in Africa*, 29(2), 95-103. <https://doi.org/10.1080/14330237.2019.1594640>

- Bahamón, X., & Zoraida, Y. (2017). *El activismo judicial en el procedimiento disciplinario* [Tesis de maestría, Universidad Internacional de la Rioja]. <https://repository.usta.edu.co/handle/11634/11950>
- Baldeon, K. (2020). *Trabajo remoto y su relación con la eficiencia del personal administrativo de la municipalidad provincial de Junín* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56966#:~:text=Se%20concluy%C3%B3%20que%20existe%20una,con%20un%20valor%20de%2000.00.>
- Bashir, A., Amir, A. J., & Hasan, T. (2020). Work conditions and job performance: An indirect conditional effect of motivation. *Cogent Business & Management*, 7. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/23311975.2020.1801961>
- Beigi, M., & Shirmohammadi, M. (2017). Qualitative research on work–family in the management field: A review. *Applied Psychology*, 66(3), 382-433. <https://iaap-journals.onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/apps.12093>
- Beigi, M., Shirmohammadi, M., & Otaeye, L. (2019). Half a century of work–nonwork interface research: a review and taxonomy of terminologies. *Applied Psychology*, 68(3), 449-478. <https://psycnet.apa.org/record/2018-53159-001>
- Bertinussen, C. (2018). *Trust in chatbots for customer service findings from a questionnaire study* [Tesis de maestría, Universitas Osloensis]. https://www.duo.uio.no/bitstream/handle/10852/63498/1/CecilieBertinussenNordheim_masteroppgaveV18.pdf
- Bishop, K. (2020). *Teletrabajo y coronavirus: lo que el mundo puede aprender de los Países Bajos sobre el trabajo desde casa*. <https://www.bbc.com/mundo/vert-fut-53239051>
- Borody, B. (2020). *What is empathy? Learn about 3 types of empathy*. <https://takealtus.com/2020/06/empathy-1/#:~:text=So%2C%20what%20is%20empathy%3F,view%2C%20rather%20than%20your%20own.>
- Calderón, L., & Facho, X. (2017). *Gestión del talento humano por competencias, un modelo teórico para el desempeño laboral en el hotel “Gloria Plaza” de la ciudad de Chiclayo – región Lambayeque* [Tesis de maestría, Universidad de Lambayeque]. <https://repositorio.udl.edu.pe/handle/UDL/109>
- Castillo, J. (2020). *Competencias clave que favorecen el desempeño laboral del trabajador técnico de la industria metalmecánica en Nuevo León* [Tesis de

doctorado, Universidad Autónoma de Nuevo León].
<http://eprints.uanl.mx/19594/>

Chen, J. (2020). *Feasibility of Telecommuting by Improving Operations SelfManagement in Air Export Freight Forwarding* [Tesis de maestría, University of Applied Science Germany].
<http://www.theseus.fi/handle/10024/342922>

Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos*. México: McGraw-Hill.
https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf

Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2020). *La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales*.
<https://www.cepal.org/es/publicaciones/45759-la-pandemia-covid-19-su-efecto-tendencias-mercados-laborales>

Díaz, C., Gutiérrez, H., & Amancio, A. (2017). Autosentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas. *Revista Cuidarte*, 1973-1987. http://www.scielo.org.co/pdf/cuid/v9n1/2216-0973-cuid-9-1-1973.pdf?fbclid=IwAR1X6brgc1M4UZc1I98oK8dp6T0aWVoV2z5Pn_yK323g1x337bJhQQzLaWk

Echeverr, P., & Espitia, E. (2020). *Afectaciones derivadas del trabajo reorganizado por la pandemia del COVID-19 sobre la calidad de vida laboral percibida por un grupo de trabajadores de una empresa del sector petrolero en Colombia*. [Tesis de maestría, Universidad EAFIT].
<http://hdl.handle.net/10784/17393>

Edquen, J. (2020). *Trabajo remoto y desempeño laboral del personal de la fiscalía provincial de cutervo durante el estado de emergencia COVID 19* [Tesis de maestría, Universidad Señor de Sipán].
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7612/Edquen%20Siesquen%20Jannette%20del%20Rosillo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Fernández, R. (2017). El poder disciplinario del empleador. *ResearchGate*.
https://www.researchgate.net/publication/320809379_El_poder_disciplinario_de_empleador_por_Raul_Fernandez_Toledo_Una_resena

Fondevila, J. (2018). *Manual para la selección de empleados públicos (Segunda ed.)*. Woltres Kluwer España.
<https://ebookcentral.proquest.com/>

- Forbes. (2020). *El teletrabajo podría hacer que la selección de persona sea más competitiva*. <https://www.wrike.com/es/blog/17-estadisticas-sobre-teletrabajo-que-te-sorprenderan/>
- Górny, A. (2017). The use of working environment factors as criteria in assessing the capacity to carry out processes. *MATEC Web of Conferences*, 94, 1-11. <https://doi.org/10.1051/matecconf/20179406011>
- Grupo La Industria. (2021). *95% de empresas en el Perú indica que cuenta con colaboradores trabajando a través de home office*. https://www.ey.com/es_pe/news/2021/05/empresas-peru-colaboradores-trabajando-home-office#:~:text=A%20este%20panorama%20esperanzador%2C%20se,de%20manera%20digital%2C%20desde%20casa
- Guartán, A., Torres, K., & Ollague, J. (2019). *La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores*. Digital Publisher. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7144062.pdf>
- Gutiérrez, D. (2019). *El procedimiento sancionatorio para servidores públicos de la función ejecutiva del estado en el cometimiento de faltas disciplinarias* [Tesis de maestría, Universidad Internacional SEK]. <https://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/3629>
- Haini, H. (2020). Spatial productivity and efficiency spillovers in the presence of transient and persistent efficiency: Evidence from China's provinces. *Cogent Economics & Finance*, 8. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/23322039.2020.1735781>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (2 ed.). McGraw-Hill. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Infante, A., Infante, J., Gallardo, J., Martínez, F., & García, M. (2018). Evolución del teletrabajo en el sector empresarial español: causas de su lenta implantación. *International Journal of Information Systems and Software Engineering for Big Companies*, 5(1). <http://uajournals.com/ojs/index.php/ijisebc/article/view/345>
- Jimenez, P., Winkler, B., & Dunkl, A. (2017). Creating a healthy working environment with leadership: The concept of health-promoting leadership. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(17), 2430-2448. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1137609>
- Kiazad, K., & Kraimer, M. S. (2019). More than grateful: How employee embeddedness explains the link between psychological contract fulfillment

and employee extra-role behavior. *Human Relations*, 72(8), 1315-1340.
<https://doi.org/10.1177/0018726718806352>

Kiazad, K., Kraimer, M., & Seibert, S. (2019). More than grateful: How employee embeddedness explains the link between psychological contract fulfillment and employee extra-role behavior. *Human Relations*, 72(8), 1315-1340. <https://doi.org/10.1177/0018726718806352>

Larson, B., Vroman, S., & Makarius, E. (2020). A guide to managing your (newly) remote workers. *Harvard Business Review*.
<https://hbr.org/2020/03/a-guide-to-managing-your-newly-remote-workers>

Matabachoy, S., Álvarez, K., & Riobamba, O. (2018). *Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida del trabajador: Revisión del tema entre 2008-2018*. Universidad y salud.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0124-71072019000200176&script=sci_abstract&tlng=es

Montanajoy, J., Matabachoy, S., & Obando, L. (2017). *Procesos del desarrollo del talento humano en una clínica de especialidades de Pasto*. Universidad y salud.
<https://revistas.udenar.edu.co/index.php/usalud/article/view/3555>

Morales, T. (2017). *Atencion al cliente en la limpieza de los pisos en alojamientos (Primera ed.)*.
https://issuu.com/ideaspropiaseditorial/docs/978-84-9839-492-4_91cc9e8aca9250

Nilsen, H., & Ringholm, T. (2019). Lost in motivation? The case of a Norwegian community healthcare project on ethical reflection. *Cogent Business & Management*, 6(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2019.1632045>

Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Panorama laboral 2020*.
https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_764643/lang-es/index.htm#:~:text=El%20Panorama%20Laboral%202020%20registra,%25%20a%2010%2C6%25.

Perry, M., & MacDermid, S. (2017). Work and Family Research and Theory: Review and Analysis from an Ecological Perspective. *Journal of Family Theory & Review*, 9(2), 219-237. <https://doi.org/10.1111/jftr.12188>

Pokidko, D., Saade, F., & Shir, N. (2020). An Experiential Pattern-Matching Teaching Method: Unpacking the Process of Becoming. *Entrepreneurship Education and Pedagogy*.
<https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/2515127420914658>

- Porcel, J. (2021). *Trabajo remoto y el desempeño laboral en el contexto COVID 19 en un distrito judicial - Cusco* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3038395>
- Powell, G., Greenhaus, H., Allen, T., & Johnson, R. (2019). Introduction to Special Topic Forum: Advancing and Expanding Work-Life Theory from Multiple Perspectives. *Academy of Management Review*, 44(1), 54-71. <https://doi.org/10.5465/amr.2018.0310>
- Rojas, C. (2021). *Gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en la Biblioteca Nacional del Perú* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53992/Rojas_LCJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Romero, P. (2021). *Eficiencia y calidad de servicio del trabajo remoto de los trabajadores de la municipalidad distrital de Santa* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/84784>
- Shaughnessy, A. (2017). *Employees are a company's greatest asset, they're your competitive advantage*. Poppulo. <https://www.poppulo.com/blog/employees-are-a-companys-greatest-asset-theyre-your-competitive-advantage/>
- Shirmohammadia, M., Chan, W., & Beigi, M. (2022). Remote work and work-life balance: Lessons learned from the covid-19 pandemic and suggestions for HRD practitioners. *Human Resource Development International*, 25. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/13678868.2022.2047380>
- Silva, W., Carrasco, J., & Vega, J. (2018). *El análisis de la implementación del teletrabajo mixto en el sector bancario peruano* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/12319>
- Spreitzer, G., Cameron, L., & Garrett, L. (2017). Alternative Work Arrangements: Two Images of the New World of Work. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 473-499. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113332>.
- Uyoga, D. (2018). *Relationship between Customer Responsiveness, Service Performance and Satisfaction among Airline Passengers in Kenya*. Academy for Global Business Advancement. https://www.researchgate.net/publication/322861091_Relationship_between_Customer_Responsiveness_Service_Performance_and_Satisfaction_among_Airline_Passengers_in_Kenya

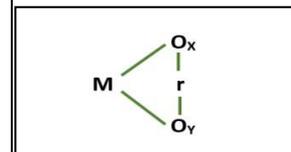
Van, N., Quoc, N., Tuan, D., & Le Dinh, N. (2021). Critical factors affecting construction labor productivity: A comparison between perceptions of project managers and contractors. *Cogent Business & Management*, 8. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/23311975.2020.1863303>

Yuen, K., Loh, H., Zhou, Q., & Wong, Y. (2018). Determinants of job satisfaction and performance of seafarers. *Transportation Research Part A*, 110, 1-12. <https://doi.org/10.1016/j.tra.2018.02.006>

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivo General	Hipótesis General	Variables	Marco teórico (Títulos y Sub Títulos)	Diseño de investigación	Población
¿Cuál relación entre el trabajo remoto y desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Santa, 2022?	Determinar la relación entre el trabajo remoto y desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Santa, 2022	<p>Hi: Existe relación significativa entre el trabajo remoto y desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Santa, 2022</p> <p>Ho: No existe relación entre el trabajo remoto y desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Santa, 2022</p>	V1. Trabajo remoto	<p>Trabajo remoto</p> <p>1.1. Definición de trabajo remoto</p> <p>1.2 Teorías</p> <p>1.3. Dimensiones</p>	<p>Enfoque Investigación Cuantitativa</p> <p>Tipo de investigación No experimental</p> <p>Nivel Descriptiva</p> <p>Diseño de Investigación TransversalCorrelacional</p>	Conformado por 409 Trabajadores de la de la Corte Superior de Justicia del Santa
Preguntas de investigación	Objetivos específicos	Hipótesis específicas				
¿Cuál es el nivel del trabajo remoto de la Corte Superior de Justicia del Santa, 2022?	Identificar el nivel del trabajo remoto de la Corte Superior de Justicia del Santa, 2022	No corresponde				
¿Cuál es el nivel del desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Santa, 2022?	Identificar el nivel del desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Santa, 2022	No corresponde				



Donde:

M = Trabajadores de la de la Corte Superior de Justicia del Santa, 2022

<p>¿Cuál es la relación entre el trabajo remoto y la dimensión factores de desempeño de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Santa, 2022?</p>	<p>Establecer la relación entre el trabajo remoto y la dimensión factores de desempeño de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Santa, 2022</p>	<p>Existe relación significativa entre el trabajo remoto y la dimensión factores de desempeño de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Santa, 2022</p>	<p>V2. Desempeño laboral</p>	<p>Desempeño laboral</p> <p>1.1. Definición del desempeño remoto</p> <p>1.2 Teorías</p> <p>1.3. Dimensiones</p>	<p>O_x = Observación de la variable trabajo remoto</p> <p>O_y = Observación de la variable desempeño laboral</p>	<p>Muestra</p> <p>Conformado por 134 Trabajadores de la de la Corte Superior de Justicia del Santa</p>
<p>¿Cuál es la relación entre el trabajo remoto y la dimensión evaluación de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Santa, 2022?</p>	<p>Establecer la relación entre el trabajo remoto y la dimensión evaluación de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Santa, 2022</p>	<p>Existe relación significativa entre el trabajo remoto y la dimensión evaluación de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Santa, 2022</p>				
<p>¿Cuál es la relación entre el trabajo remoto y la dimensión capacidad profesional de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Santa, 2022?</p>	<p>Establecer la relación entre el trabajo remoto y la dimensión capacidad profesional de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Santa, 2022</p>	<p>Existe relación significativa entre el trabajo remoto y la dimensión capacidad profesional de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Santa, 2022</p>				

Anexo 2: Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Trabajo remoto	Carro y Gonzales (2012, citado en Romero, 2021), se define como un entorno profesional en donde los colaboradores pueden desarrollar sus actividades laborales desde cada o desde cualquier otro lugar fuera del establecimiento de trabajo físico de la empresa u organización.	El trabajo remoto es el proceso en donde el trabajo desarrolla sus laborales mediante la modalidad a distancia, cumpliendo sus mismas funciones, pero empleando para ello medios electrónicos. La variable será medida empleando un cuestionario	Capacidad de respuesta	-Solución a la consulta -Seguridad -Tiempo de respuesta
			Metodología de trabajo	-Procesos -Secuencias -Condiciones
			Fiabilidad	-Mecanismos -Transparencia en el seguimiento del trabajo remoto
Desempeño del trabajador	Chiavenato (2017), define al desempeño laboral como el conjunto de comportamientos o acciones observables por parte de los colaboradores, los cuales son prioritarios para el logro de objetivos establecidos en la organización	Es el resultado o medición al cabo del desarrollo de actividades laborales de un trabajador, por tanto, este depende de muchos factores asociados al ambiente en donde se realizan estas actividades. La variable será medida mediante la aplicación de un cuestionario	Factores de desempeño	-El ambiente de trabajo -La remuneración -Relaciones interpersonales -Jornada laboral -Horario de trabajo -Cancelación puntual de la remuneración. -Incentivos y motivación dentro de la Organización
			Evaluación	Trabajo en equipo Responsabilidad
			Capacidad profesional	Puesto de trabajo Formación y actualización de conocimientos
			Eficacia	Percepción del trabajo Metas alcanzadas Conocimiento del puesto de trabajo

Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos y fichas técnicas

Cuestionario para medir el trabajo remoto

Estamos realizando un estudio respecto la eficiencia del trabajo remoto y el desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia del Santa, por lo cual se ha elaborado un cuestionario para saber su opinión.

La información que nos proporcione es completamente CONFIDENCIAL esto garantiza que nadie puede identificar a la persona que ha diligenciado el cuestionario.

Categoría	Escala
Totalmente de acuerdo	5
De acuerdo	4
Me es indiferente	3
En desacuerdo	2
Totalmente endesacuerdo	1

	Escala				
	1	2	3	4	5
Dimensión Capacidad de respuesta					
1. Se cuenta con un espacio para atender las consultas en línea.					
2. Se cuenta con el mobiliario adecuado para atender las consultas en línea.					
3. Su conectividad es la adecuada para el desarrollo de sus actividades laborales					
4. Es adecuado el acceso a la información disponible en su computadora de oficina a través del acceso remoto					
5. Cuenta con personal de apoyo para solucionar problemas informáticos					
6. Teniendo en cuenta las condiciones de trabajo remoto, la institución ofrece muchas posibilidades de solución por algún problema que se presente.					
7. Dedicar más de las 8 horas en su jornada diaria de trabajo					
8. Le resulta eficaz la flexibilidad de horario de trabajo por comodidad personal					

Dimensión Metodología de trabajo					
9. Los colaboradores tienen acceso a los sistemas necesarios para el desarrollo de sus funciones.					
10. Teniendo en cuenta las condiciones de trabajo remoto, cuándo requieren los usuarios, reciben una atención individualizada.					
11. El establecimiento de la metodología del trabajo remoto incorpora equipos de tecnología a los colaboradores					
12. Considero que la metodología establecida por su equipo de trabajo permite organizar el trabajo remoto y hacer seguimiento.					
13. Teniendo en cuenta las condiciones de trabajo remoto, el personal puede leer atentamente las diversas consultas.					
14. Los colaboradores ejecutan sus labores respetando los protocolos establecidos en la metodología del trabajo remoto					
15. Considero que la metodología de trabajo remoto permite el desempeño eficiente de los colaboradores					
Dimensión Fiabilidad					
16. Considero que las herramientas o mecanismos empleados para realizar seguimiento al trabajo remoto de los colaboradores es el adecuado.					
17. Se utiliza herramientas o mecanismos que permiten hacer seguimiento al trabajo remoto realizado por los colaboradores					
18. En línea, siempre es posible ayudar en la gestión que realizan los usuarios (WhatsApp, Messenger Facebook).					

FICHA TÉCNICA

I. DATOS INFORMATIVOS

1. **Técnica e instrumento:** Encuesta / Cuestionario
2. **Nombre del instrumento:** Cuestionario para medir el trabajo remoto
4. **Autor:** Bch. Trejo Hinostraza, Adalid Inés
5. **Forma de aplicación:** Individual
6. **Medición:** Medir el nivel la variable trabajo remoto.
7. **Administración:** Trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Santa.
8. **Tiempo de aplicación:** 15 minutos

II. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:

- Trabajo remoto y desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Santa -2022.

III. VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD:

El instrumento es sometido a juicio de expertos. Para la validación se emplearon como procedimientos la selección de los expertos, en investigación y en la temática de estudio. La entrega de la carpeta de evaluación a cada experto: cuadro de operacionalización de las variables, instrumento y ficha de opinión; mejora de los instrumentos en función a las opiniones y sugerencias de estos expertos.

Para establecer la confiabilidad del instrumento, se aplica una prueba piloto; posterior a ello, los resultados fueron sometidos a los procedimientos del método Alfa de Cronbach, citado por Hernández et al. (2014); el cálculo de confiabilidad que obtuvo del instrumento fue $\alpha = 0.880$, resultado que a luz de la tabla de valoración e interpretación se asume como una confiabilidad excelente, que permite determinar que el instrumento proporciona la fiabilidad necesaria para su aplicación.

IV. DIRIGIDO A:

134 trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Santa

V. MATERIALES NECESARIOS:

Fotocopias del instrumento, lápiz, borrador.

VI. DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO:

El instrumento creado mantiene 18 ítems con opciones de respuesta guiadas de escala Likert, siendo: Totalmente de acuerdo (5), De acuerdo (4), Me es indiferente (3), En desacuerdo (2) y Totalmente en desacuerdo (1). Las mismas se encuentran ordenadas y planteadas en base a las dimensiones desligadas de la variable fidelización.

La evaluación de los resultados se realiza por dimensiones y por todos los enunciados (variable), considerando la valoración referenciada.

DISTRIBUCIÓN DE ÍTEMS POR DIMENSIONES

Dimensión Capacidad de respuesta	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 y 8
Dimensión Metodología de trabajo	9, 10, 11, 13, 14 y 15
Dimensión Fiabilidad	16, 17 y 18

BAREMO PARA DIMENSIONES

Dimensión Capacidad de respuesta

Rango	Escalas
30 – 40	Alto
19 – 29	Medio
8 – 18	Bajo

Dimensión Metodología de trabajo

Rango	Escalas
22 – 30	Alto
14 – 21	Medio
6 – 13	Bajo

Dimensión Fiabilidad

Rango	Escalas
11 – 15	Alto
7 – 10	Medio
3 – 6	Bajo

BAREMO PARA VARIABLE

Rango	Escalas
66 – 90	Alto
42 – 65	Medio
18 – 41	Bajo

Confiabilidad del instrumento

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100
	Excluido ^a	0	0
	Total	15	100

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.782	18

Cuestionario sobre – desempeño laboral

Estamos realizando un estudio respecto la eficiencia del trabajo remoto y el desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia del Santa, por lo cual se ha elaborado un cuestionario para saber su opinión.

La información que nos proporcione es completamente CONFIDENCIAL esto garantiza que nadie puede identificar a la persona que ha diligenciado el cuestionario.

Opciones de respuesta:

Categoría	Escala
Siempre	5
Casi siempre	4
A veces	3
Casi nunca	2
Nunca	1

Desempeño laboral		1	2	3	4	5
N°	Factores de desempeño					
1	¿Los trabajadores se sienten satisfechos con la infraestructura de la entidad y/o oficina para el desempeño de sus labores?					
2	¿La entidad les proporciona a los trabajadores los materiales suficientes para el desarrollo de sus labores?					
3	¿Existe en la entidad un espacio de descanso y/o recreatividad para los trabajadores?					
4	¿Considera que la remuneración de los trabajadores es acorde a sus labores?					
5	¿Considera los trabajadores deben recibir un aumento en su remuneración?					
6	¿Consideras que existen trabajadores que no deberían estar laborando por su desempeño laboral?					
7	¿Considera que el horario de trabajo es el ideal para que los trabajadores realicen sus funciones?					
8	¿Consideras que los trabajadores cumplen todas sus funciones dentro de la jornada laboral?					
9	¿Considera que los trabajadores conocen el reglamento interno en donde se establece los incentivos por el desempeño laboral?					
	Evaluación					
10	¿La entidad realiza funciones formando equipos de trabajo?					
11	¿Considera que la entidad incentiva al trabajo en equipo?					

12	¿Considera que los trabajadores culminan su trabajo dentro de los plazos establecidos?					
13	¿El trabajo es supervisado por un jefe inmediato?					
	Capacidad profesional					
14	¿Considera que los trabajadores están ubicados en un puesto acorde a su profesión?					
15	¿Existe posibilidad de ascenso dentro de la entidad?					
16	¿Considera que la entidad en capacitar al personal para mejorar su desempeño?					
17	¿Considera que los trabajadores están calificados para asumir tareas complejas?					
	Eficacia					
18	¿Existen evidencias que en la entidad existe favoritismo por algunos trabajadores?					
19	¿Considera que los trabajadores se sienten identificados con la entidad?					
20	¿Considera que los trabajadores contribuyen a cumplir con las metas de la entidad?					
21	¿Considera que la entidad contribuye a que los trabajadores alcancen sus metas personales?					
22	¿Recomiendas que es necesario aplicar el periodo de prueba laboral?					

FICHA TÉCNICA

VII. DATOS INFORMATIVOS

1. **Técnica e instrumento:** Encuesta / Cuestionario
2. **Nombre del instrumento:** Cuestionario para medir el desempeño laboral
3. **Autor:** Bch. Trejo Hinostraza, Adalid Inés
4. **Forma de aplicación:** Individual
5. **Medición:** Medir el nivel la variable desempeño laboral.
6. **Administración:** Trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Santa.
7. **Tiempo de aplicación:** 15 minutos

VIII. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:

- Trabajo remoto y desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Santa -2022.

IX. VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD:

El instrumento es sometido a juicio de expertos. Para la validación se emplearon como procedimientos la selección de los expertos, en investigación y en la temática de estudio. La entrega de la carpeta de evaluación a cada experto: cuadro de operacionalización de las variables, instrumento y ficha de opinión; mejora de los instrumentos en función a las opiniones y sugerencias de estos expertos.

Para establecer la confiabilidad del instrumento, se aplica una prueba piloto; posterior a ello, los resultados fueron sometidos a los procedimientos del método Alfa de Cronbach, citado por Hernández et al. (2014); el cálculo de confiabilidad que obtuvo del instrumento fue $\alpha = 0.870$, resultado que a luz de la tabla de valoración e interpretación se asume como una confiabilidad excelente, que permite determinar que el instrumento proporciona la fiabilidad necesaria para su aplicación.

X. DIRIGIDO A:

134 trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Santa

XI. MATERIALES NECESARIOS:

Fotocopias del instrumento, lápiz, borrador.

XII. DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO:

El instrumento creado mantiene 22 ítems con opciones de respuesta guiadas de escala Likert, siendo: Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2) y Nunca (1). Las mismas se encuentran ordenadas y planteadas en base a las dimensiones desligadas de la variable fidelización.

La evaluación de los resultados se realiza por dimensiones y por todos los enunciados (variable), considerando la valoración referenciada.

DISTRIBUCIÓN DE ÍTEMS POR DIMENSIONES

Dimensión Factores de desempeño	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 y 9
Dimensión Evaluación	10, 11, 12 y 13
Dimensión Capacidad profesional	14, 15, 16 y 17
Dimensión Eficacia	18, 19, 20, 21 y 22

BAREMO PARA DIMENSIONES

Dimensión Factores de desempeño

Rango	Escalas
33 – 45	Alto
21 – 32	Medio
9 – 20	Bajo

Dimensión Evaluación, Capacidad profesional

Rango	Escalas
[16 – 20]	Alto
[10 – 15]	Medio
[4 – 9]	Bajo

Dimensión Eficacia

Rango	Escalas
19 – 25	Alto
12 – 18	Medio
5 - 11	Bajo

BAREMO PARA VARIABLE

Rango	Escalas
94 – 110	Alto
58 – 93	Medio
22 – 57	Bajo

Confiabilidad del instrumento

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	15	100
	Excluido ^a	0	0
	Total	15	100

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

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.881	22

VALIDACIONES

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL TRABAJO REMOTO CUESTIONARIO DE TRABAJO REMOTO

N°	Dirección del ítem	DIMENSIONES/Ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias/Observaciones
			si	no	si	no	si	no	
Dimensión 1: Capacidad de respuesta									
1	Directo	Se cuenta con un espacio para atender las consultas en línea.	X		X		X		
2	Directo	Se cuenta con el mobiliario adecuado para atender las consultas en línea.	X		X		X		
3	Directo	Su conectividad es la adecuada para el desarrollo de sus actividades laborales	X		X		X		
4	Directo	Es adecuado el acceso a la información disponible en su computadora de oficina a través del acceso remoto	X		X		X		
5	Directo	Cuenta con personal de apoyo para solucionar problemas informáticos	X		X		X		
6	Directo	Teniendo en cuenta las condiciones de trabajo remoto, la institución ofrece muchas posibilidades de solución por algún problema que se presente.	X		X		X		
7	Directo	Dedica más de las 8 horas en su jornada diaria de trabajo	X		X		X		
8	Directo	Le resulta eficaz la flexibilidad de horario de trabajo por comodidad personal	X		X		X		
Dimensión 2: Metodología de trabajo									
9	Directo	Los colaboradores tienen acceso a los sistemas necesarios para el desarrollo de sus funciones.	X		X		X		
10	Directo	Teniendo en cuenta las condiciones de trabajo remoto, cuándo requieren los usuarios, reciben una atención individualizada.	X		X		X		
11	Directo	El establecimiento de la metodología del trabajo remoto incorpora equipos de tecnología a los colaboradores	X		X		X		

12	Directo	Considero que la metodología establecida por su equipo de trabajo permite organizar el trabajo remoto y hacer seguimiento.	X		X		X		
13	Directo	Teniendo en cuenta las condiciones de trabajo remoto, el personal puede leer atentamente las diversas consultas.	X		X		X		
14	Directo	Los colaboradores ejecutan sus labores respetando los protocolos establecidos en la metodología del trabajo remoto	X		X		X		
15	Directo	Considero que la metodología de trabajo remoto permite el desempeño eficiente de los colaboradores	X		X		X		
Dimensión 3: Fiabilidad									
16	Directo	Considero que las herramientas o mecanismos empleados para realizar seguimiento al trabajo remoto de los colaboradores es el adecuado.	X		X		X		
17	Directo	Se utiliza herramientas o mecanismos que permiten hacer seguimiento al trabajo remoto realizado por los colaboradores	X		X		X		
18	Directo	En línea, siempre es posible ayudar en la gestión que realizan los usuarios (WhatsApp, Messenger Facebook).	X		X		X		



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE TRABAJO REMOTO
Observaciones:

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

 Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: **ALEXSANDER ROGGER VEGA LÓPEZ**

DNI: 44318543

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	TIPO DE ESTUDIOS	CARRERA	UNIVERSIDAD
01	Maestría	Gestión Pública	Universidad César Vallejo
02	Superior Universitaria	Derecho	Universidad Nacional de Trujillo

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

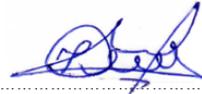
	Entidad	Área	Cargo	Inicio	Fin
01	Ministerio Público	Defensoría Pública del Santa	Defensor Público	12.08.2012	actualidad
02					
03					

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

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

26 de junio del 2022

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


CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

+

N.º	Dirección del ítem	DIMENSIONES/ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
			si	no	Si	no	si	no	
DIMENSION 1: FACTORES DE DESEMPEÑO									
1	Directo	¿Los trabajadores se sienten satisfechos con la infraestructura de la entidad y/o oficina para el desempeño de sus labores?	X		X		X		
2	Directo	¿La entidad les proporciona a los trabajadores los materiales suficientes para el desarrollo de sus labores?	X		X		X		
3	Directo	¿Existe en la entidad un espacio de descanso y/o <u>recreatividad</u> para los trabajadores?	X		X		X		
4	Directo	¿Considera que la remuneración de los trabajadores es acorde a sus labores?	X		X		X		
5	Directo	¿Considera los trabajadores deben recibir un aumento en su remuneración?	X		X		X		
6	Directo	¿Consideras que existen trabajadores que no deberían estar laborando por su desempeño laboral?	X		X		X		
7	Directo	¿Considera que el horario de trabajo es el ideal para que los trabajadores realicen sus funciones?	X		X		X		
8	Directo	¿Consideras que los trabajadores cumplen todas sus funciones dentro de la jornada laboral?	X		X		X		
9	Directo	¿Considera que los trabajadores conocen el reglamento interno en donde se establece los incentivos por el desempeño laboral?	X		X		X		
DIMENSION 2: EVALUACIÓN									
10	Directo	¿La entidad realiza funciones formando equipos de trabajo?	X		X		X		
11	Directo	¿Considera que la entidad incentiva al trabajo en equipo?	X		X		X		
12	Directo	¿Considera que los trabajadores culminan su trabajo dentro de los plazos establecidos?	X		X		X		
13	Directo	¿El trabajo es supervisado por un jefe inmediato?	X		X		X		
DIMENSION 3: CAPACIDAD PROFESIONAL									
			Si	no	Si	no	Si	no	

14	Directo	¿Considera que los trabajadores están ubicados en un puesto acorde a su profesión?	X		X		X		
15	Directo	¿Existe posibilidad de ascenso dentro de la entidad?	X		X		X		
16	Directo	¿Considera que la entidad en capacitar al personal para mejorar su desempeño?	X		X		X		
17	Directo	¿Considera que los trabajadores están calificados para asumir tareas complejas?	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: EFICACIA			Si	no	Si	no	Si	no	
18	Directo	¿Existen evidencias que en la entidad existe favoritismo por algunos trabajadores?	X		X		X		
19	Directo	¿Considera que los trabajadores se sienten identificados con la entidad?	X		X		X		
20	Directo	¿Considera que los trabajadores contribuyen a cumplir con las metas de la entidad?	X		X		X		
21	Directo	¿Considera que la entidad contribuye a que los trabajadores alcancen sus metas personales?	X		X		X		
22	Directo	¿Recomiendas que es necesario aplicar el periodo de prueba laboral?	X		X		X		



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO ESCALA DE DESEMPEÑO LABORAL

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: **ALEXSANDER ROGGER VEGA LÓPEZ**

DNI: **44318543**

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	TIPO DE ESTUDIOS	CARRERA	UNIVERSIDAD
01	Maestría	Gestión Pública	Universidad César Vallejo
02	Superior Universitaria	Derecho	Universidad Nacional de Trujillo

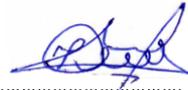
Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Entidad	Área	Cargo	Inicio	Fin
01	Ministerio Público	Defensoría Pública del Santa	Defensor Público	12.08.2012	actualidad
02					
03					

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

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

26 de Junio del 2022



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL TRABAJO REMOTO
CUESTIONARIO DE TRABAJO REMOTO

N°	Dirección del ítem	DIMENSIONES/Ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias/Observaciones
			si	no	si	no	si	no	
Dimensión 1: Capacidad de respuesta									
1	Directo	Se cuenta con un espacio para atender las consultas en línea.	X		X		X		
2	Directo	Se cuenta con el mobiliario adecuado para atender las consultas en línea.	X		X		X		
3	Directo	Su conectividad es la adecuada para el desarrollo de sus actividades laborales	X		X		X		
4	Directo	Es adecuado el acceso a la información disponible en su computadora de oficina a través del acceso remoto	X		X		X		
5	Directo	Cuenta con personal de apoyo para solucionar problemas informáticos	X		X		X		
6	Directo	Teniendo en cuenta las condiciones de trabajo remoto, la institución ofrece muchas posibilidades de solución por algún problema que se presente.	X		X		X		
7	Directo	Dedica más de las 8 horas en su jornada diaria de trabajo	X		X		X		
8	Directo	Le resulta eficaz la flexibilidad de horario de trabajo por comodidad personal	X		X		X		
Dimensión 2: Metodología de trabajo									
9	Directo	Los colaboradores tienen acceso a los sistemas necesarios para el desarrollo de sus funciones.	X		X		X		
10	Directo	Teniendo en cuenta las condiciones de trabajo remoto, cuándo requieren los usuarios, reciben una atención individualizada.	X		X		X		
11	Directo	El establecimiento de la metodología del trabajo remoto incorpora equipos de tecnología a los colaboradores	X		X		X		



12	Directo	Considero que la metodología establecida por su equipo de trabajo permite organizar el trabajo remoto y hacer seguimiento.	x		x				
13	Directo	Teniendo en cuenta las condiciones de trabajo remoto, el personal puede leer atentamente las diversas consultas.	x		x				
14	Directo	Los colaboradores ejecutan sus labores respetando los protocolos establecidos en la metodología del trabajo remoto	x		x				
15	Directo	Considero que la metodología de trabajo remoto permite el desempeño eficiente de los colaboradores	x		x				
Dimensión 3: Fiabilidad									
16	Directo	Considero que las herramientas o mecanismos empleados para realizar seguimiento al trabajo remoto de los colaboradores es el adecuado.	x		x				
17	Directo	Se utiliza herramientas o mecanismos que permiten hacer seguimiento al trabajo remoto realizado por los colaboradores	x		x				
18	Directo	En línea, siempre es posible ayudar en la gestión que realizan los usuarios (WhatsApp, Messenger Facebook).	x		x				


 JHINO PÁDELO NUÑEZ LOZADA
 DNI: 41962060

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE TRABAJO REMOTO
Observaciones:

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

 Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: **NUÑEZ LOZADA JHINO PAOLY**

 DNI: **41962060**
Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Tipo de Estudios	Carrera	Universidad
01	MAESTRÍA	GESTIÓN PÚBLICA	CÉSAR VALLEJO
02	SUPERIOR UNIVERSITARIO	DERECHO	CÉSAR VALLEJO

+ Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Entidad	Área	Cargo	Periodo Inicio	Periodo fin
01	MUN. PROV. HUARMEY	RENTAS	GERENTE	04-09-2019	ACTUALIDAD
02	MUN. DIST. NUEVO CHIMBOTE	RENTAS	GERENTE	02-05-2017	04-01-2019
03	MUN. PROV. VIRÚ	RENTAS	ASESOR	02-03-2012	28-03-2016

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

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

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

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


 JHINO PAOLY NUÑEZ LOZADA
 DNI: 41962060

26 de junio del 2022
**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL
CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL**

N.º	Dirección del ítem	DIMENSIONES/ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
			si	no	Si	no	si	no	
DIMENSION 1: FACTORES DE DESEMPEÑO									
1	Directo	¿Los trabajadores se sienten satisfechos con la infraestructura de la entidad y/o oficina para el desempeño de sus labores?	X		X		X		
2	Directo	¿La entidad les proporciona a los trabajadores los materiales suficientes para el desarrollo de sus labores?	X		X		X		
3	Directo	¿Existe en la entidad un espacio de descanso y/o <u>recreatividad</u> para los trabajadores?	X		X		X		
4	Directo	¿Considera que la remuneración de los trabajadores es acorde a sus labores?	X		X		X		
5	Directo	¿Considera los trabajadores deben recibir un aumento en su remuneración?	X		X		X		
6	Directo	¿Consideras que existen trabajadores que no deberían estar laborando por su desempeño laboral?	X		X		X		
7	Directo	¿Considera que el horario de trabajo es el ideal para que los trabajadores realicen sus funciones?	X		X		X		
8	Directo	¿Consideras que los trabajadores cumplen todas sus funciones dentro de la jornada laboral?	X		X		X		
9	Directo	¿Considera que los trabajadores conocen el reglamento interno en donde se establece los incentivos por el desempeño laboral?	X		X		X		
DIMENSION 2: EVALUACIÓN									
10	Directo	¿La entidad realiza funciones formando equipos de trabajo?	X		X		X		
11	Directo	¿Considera que la entidad incentiva al trabajo en equipo?	X		X		X		
12	Directo	¿Considera que los trabajadores culminan su trabajo dentro de los plazos establecidos?	X		X		X		
13	Directo	¿El trabajo es supervisado por un jefe inmediato?	X		X		X		
DIMENSION 3: CAPACIDAD PROFESIONAL									
			Si	no	Si	no	Si	no	

14	Directo	¿Considera que los trabajadores están ubicados en un puesto acorde a su profesión?	x		x		x	
15	Directo	¿Existe posibilidad de ascenso dentro de la entidad?	x		x		x	
16	Directo	¿Considera que la entidad en capacitar al personal para mejorar su desempeño?	x		x		x	
17	Directo	¿Considera que los trabajadores están calificados para asumir tareas complejas?	x		x		x	
DIMENSIÓN 4: EFICACIA			si	no	si	no	si	no
18	Directo	¿Existen evidencias que en la entidad existe favoritismo por algunos trabajadores?	x		x		x	
19	Directo	¿Considera que los trabajadores se sienten identificados con la entidad?	x		x		x	
20	Directo	¿Considera que los trabajadores contribuyen a cumplir con las metas de la entidad?	x		x		x	
21	Directo	¿Considera que la entidad contribuye a que los trabajadores alcancen sus metas personales?	x		x		x	
22	Directo	¿Recomiendas que es necesario aplicar el periodo de prueba laboral?	x		x		x	



JHINO PAOLY NUÑEZ LOZADA
DNI: 41962060

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL
Observaciones:

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

 Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: **NUÑEZ LOZADA JHINO PAOLY**

 DNI: **41962060**
Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Tipo de Estudios	Carrera	Universidad
01	MAESTRÍA	GESTIÓN PÚBLICA	CÉSAR VALLEJO
02	SUPERIOR UNIVERSITARIO	DERECHO	CÉSAR VALLEJO

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Entidad	Área	Cargo	Periodo Inicio	Periodo fin
01	MUN. PROV. HUARMEY	RENTAS	GERENTE	04-09-2019	ACTUALIDAD
02	MUN. DIST. NUEVO CHIMBOTE	RENTAS	GERENTE	02-05-2017	04-01-2019
03	MUN. PROV. VIRÚ	RENTAS	ASESOR	02-03-2012	28-03-2016

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



JHINO PAOLY NUÑEZ LOZADA
DNI: 41962060

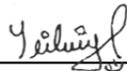
26 de junio del 2022

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL TRABAJO REMOTO
CUESTIONARIO DE TRABAJO REMOTO**

+

N°	Dirección del ítem	DIMENSIONES/Ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias/Observaciones
			si	no	si	no	si	no	
Dimensión 1: Capacidad de respuesta									
1	Directo	Se cuenta con un espacio para atender las consultas en línea.	X		X		X		
2	Directo	Se cuenta con el mobiliario adecuado para atender las consultas en línea.	X		X		X		
3	Directo	Su conectividad es la adecuada para el desarrollo de sus actividades laborales	X		X		X		
4	Directo	Es adecuado el acceso a la información disponible en su computadora de oficina a través del acceso remoto	X		X		X		
5	Directo	Cuenta con personal de apoyo para solucionar problemas informáticos	X		X		X		
6	Directo	Teniendo en cuenta las condiciones de trabajo remoto, la institución ofrece muchas posibilidades de solución por algún problema que se presente.	X		X		X		
7	Directo	Dedica más de las 8 horas en su jornada diaria de trabajo	X		X		X		
8	Directo	Le resulta eficaz la flexibilidad de horario de trabajo por comodidad personal	X		X		X		
Dimensión 2: Metodología de trabajo									
9	Directo	Los colaboradores tienen acceso a los sistemas necesarios para el desarrollo de sus funciones.	X		X		X		
10	Directo	Teniendo en cuenta las condiciones de trabajo remoto, cuándo requieren los usuarios, reciben una atención individualizada.	X		X		X		
11	Directo	El establecimiento de la metodología del trabajo remoto incorpora equipos de tecnología a los colaboradores	X		X		X		

12	Directo	Considero que la metodología establecida por su equipo de trabajo permite organizar el trabajo remoto y hacer seguimiento.	x		x				
13	Directo	Teniendo en cuenta las condiciones de trabajo remoto, el personal puede leer atentamente las diversas consultas.	x		x				
14	Directo	Los colaboradores ejecutan sus labores respetando los protocolos establecidos en la metodología del trabajo remoto	x		x				
15	Directo	Considero que la metodología de trabajo remoto permite el desempeño eficiente de los colaboradores	x		x				
Dimensión 3: Fiabilidad									
16	Directo	Considero que las herramientas o mecanismos empleados para realizar seguimiento al trabajo remoto de los colaboradores es el adecuado.	x		x				
17	Directo	Se utiliza herramientas o mecanismos que permiten hacer seguimiento al trabajo remoto realizado por los colaboradores	x		x				
18	Directo	En línea, siempre es posible ayudar en la gestión que realizan los usuarios (WhatsApp, Messenger Facebook).	x		x				



YESENIA ROCÍO MARCELIANO GUILLERMO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE TRABAJO REMOTO
Observaciones:
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: YESENIA ROCIO MARCELIANO GUILLERMO

DNI: 43578383

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Tipo de Estudios	Carrera	Universidad
01	MAESTRÍA	GESTIÓN PÚBLICA	CÉSAR VALLEJO
02	SUPERIOR UNIVERSITARIO	INGENIERIA DE SISTEMAS	CÉSAR VALLEJO

+ Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Entidad	Área	Cargo	Periodo Inicio	Periodo fin
01	THV CONTRATISTAS GENERALES SAC		GERENTE GENERAL	2012	ACTUALIDAD
02					
03					


YESENIA ROCIO MARCELIANO GUILLERMO
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

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

26 de junio del 2022

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

N.º	Dirección del ítem	DIMENSIONES/Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
			si	no	Si	no	si	no	
DIMENSION 1: FACTORES DE DESEMPEÑO									
1	Directo	¿Los trabajadores se sienten satisfechos con la infraestructura de la entidad y/o oficina para el desempeño de sus labores?	X		X		X		
2	Directo	¿La entidad les proporciona a los trabajadores los materiales suficientes para el desarrollo de sus labores?	X		X		X		
3	Directo	¿Existe en la entidad un espacio de descanso y/o <u>recreatividad</u> para los trabajadores?	X		X		X		
4	Directo	¿Considera que la remuneración de los trabajadores es acorde a sus labores?	X		X		X		
5	Directo	¿Considera los trabajadores deben recibir un aumento en su remuneración?	X		X		X		
6	Directo	¿Consideras que existen trabajadores que no deberían estar laborando por su desempeño laboral?	X		X		X		
7	Directo	¿Considera que el horario de trabajo es el ideal para que los trabajadores realicen sus funciones?	X		X		X		
8	Directo	¿Consideras que los trabajadores cumplen todas sus funciones dentro de la jornada laboral?	X		X		X		
9	Directo	¿Considera que los trabajadores conocen el reglamento interno en donde se establece los incentivos por el desempeño laboral?	X		X		X		
DIMENSION 2: EVALUACIÓN									
10	Directo	¿La entidad realiza funciones formando equipos de trabajo?	X		X		X		
11	Directo	¿Considera que la entidad incentiva al trabajo en equipo?	X		X		X		
12	Directo	¿Considera que los trabajadores culminan su trabajo dentro de los plazos establecidos?	X		X		X		
13	Directo	¿El trabajo es supervisado por un jefe inmediato?	X		X		X		
DIMENSION 3: CAPACIDAD PROFESIONAL									
			Si	no	Si	no	Si	no	

14	Directo	¿Considera que los trabajadores están ubicados en un puesto acorde a su profesión?	x		x		x	
15	Directo	¿Existe posibilidad de ascenso dentro de la entidad?	x		x		x	
16	Directo	¿Considera que la entidad en capacitar al personal para mejorar su desempeño?	x		x		x	
17	Directo	¿Considera que los trabajadores están calificados para asumir tareas complejas?	x		x		x	
DIMENSIÓN 4: EFICACIA			si	no	si	no	si	no
18	Directo	¿Existen evidencias que en la entidad existe favoritismo por algunos trabajadores?	x		x		x	
19	Directo	¿Considera que los trabajadores se sienten identificados con la entidad?	x		x		x	
20	Directo	¿Considera que los trabajadores contribuyen a cumplir con las metas de la entidad?	x		x		x	
21	Directo	¿Considera que la entidad contribuye a que los trabajadores alcancen sus metas personales?	x		x		x	
22	Directo	¿Recomiendas que es necesario aplicar el periodo de prueba laboral?	x		x		x	



YESENIA ROCIO MARCELIANO GUILLERMO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Observaciones:

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

 Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: **YESENIA ROCIO MARCELIANO GUILLERMO**

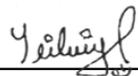
DNI: 43578383

+ Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Tipo de Estudios	Carrera	Universidad
01	MAESTRÍA	GESTIÓN PÚBLICA	CÉSAR VALLEJO
02	SUPERIOR UNIVERSITARIO	INGENIERIA DE SISTEMAS	CÉSAR VALLEJO

+ Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Entidad	Área	Cargo	Periodo Inicio	Periodo fin
01	THV CONTRATISTAS GENERALES SAC		GERENTE GENERAL	2012	ACTUALIDAD
02					
03					



YESENIA ROCIO MARCELIANO GUILLERMO

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.

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

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

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

Anexo 4. Base de datos

Trabajo remoto

BASE DE DATOS V1. TRABAJO REMOTO																						
N°	Dimensión capacidad de respuesta								TOTAL	Dimensión metodología de trabajo							TOTAL	Dimensión fiabilidad			TOTAL	TOTAL GENERAL
	1	2	3	4	5	6	7	8		9	10	11	12	13	14	15		16	17	18		
1	3	4	3	3	4	3	4	4	28	3	3	4	3	4	4	3	24	3	3	4	10	62
2	3	4	4	3	3	3	3	4	27	3	3	4	3	4	4	3	24	3	3	4	10	61
3	3	4	4	3	3	3	3	4	27	3	3	4	3	4	4	4	25	3	3	4	10	62
4	3	4	4	3	3	3	3	4	27	3	4	4	3	4	4	3	25	3	4	4	11	63
5	3	3	4	3	4	3	3	4	27	3	4	4	4	3	4	3	25	3	4	4	11	63
6	3	3	4	3	4	3	4	4	28	3	4	4	3	3	4	3	24	3	4	4	11	63
7	3	3	4	3	4	3	4	4	28	3	3	4	3	3	4	3	23	3	3	4	10	61
8	3	3	4	3	4	3	4	4	28	3	3	4	3	3	3	3	22	4	3	4	11	61
9	3	4	4	3	3	4	4	4	29	3	3	4	3	3	3	3	22	4	3	4	11	62
10	3	4	4	2	3	4	4	4	28	4	3	3	3	3	3	3	22	4	3	3	10	60
11	3	4	4	3	2	4	4	4	28	4	3	3	3	3	3	4	23	4	3	3	10	61
12	4	4	4	4	2	3	4	4	29	4	3	3	3	3	4	3	23	3	3	3	9	61
13	4	4	4	4	4	3	4	4	31	3	3	3	3	3	4	4	23	2	3	3	8	62
14	4	4	4	4	2	3	4	4	29	3	3	4	3	3	4	4	24	2	3	4	9	62
15	3	4	4	4	2	3	3	4	27	2	3	4	4	4	4	3	24	2	3	4	9	60
16	3	4	4	4	2	3	3	4	27	2	3	4	4	4	4	3	24	2	3	4	9	60
17	3	4	4	4	2	3	3	4	27	2	4	4	3	4	4	3	24	2	4	4	10	61
18	4	4	4	4	3	3	3	4	29	2	4	4	3	3	4	3	23	3	4	4	11	63
19	4	4	4	4	3	3	4	4	30	2	4	4	3	3	4	3	23	3	4	4	11	64
20	4	4	4	4	3	3	4	4	30	3	3	4	3	2	3	3	21	3	3	4	10	61
21	4	4	4	4	4	3	4	4	31	3	3	4	3	2	3	3	21	3	3	4	10	62
22	3	4	4	4	3	4	4	4	30	3	3	3	3	3	3	4	22	2	3	3	8	60
23	3	3	4	4	3	4	4	4	29	3	3	2	3	3	3	4	21	2	3	2	7	57
24	2	3	4	4	3	4	4	4	28	2	3	4	4	4	3	4	24	3	3	4	10	62
25	2	4	4	4	3	3	4	4	28	2	3	4	4	4	3	4	24	3	3	4	10	62
26	4	4	4	4	3	3	4	4	30	3	3	4	4	4	4	4	26	4	3	4	11	67
27	2	4	4	4	4	3	4	3	28	2	3	4	3	3	4	4	23	4	3	4	11	62
28	2	4	4	4	3	3	2	3	25	4	3	3	3	3	4	4	24	4	3	3	10	59
29	3	2	3	3	3	4	4	3	25	3	3	4	3	3	3	4	23	2	3	4	9	57
30	2	4	4	4	3	3	4	3	27	2	3	3	3	2	3	3	19	4	3	3	10	56
31	3	4	3	3	3	4	3	2	25	2	3	4	3	2	3	3	20	2	3	4	9	54
32	3	4	4	3	2	4	4	4	28	4	3	3	3	3	3	4	23	4	3	3	10	61
33	4	4	4	4	2	3	4	4	29	4	3	3	3	3	4	3	23	3	3	3	9	61
34	4	4	4	4	4	3	4	4	31	3	3	3	3	3	4	4	23	2	3	3	8	62
35	4	4	4	4	2	3	4	4	29	3	3	4	3	3	4	4	24	2	3	4	9	62
36	3	4	4	4	2	3	3	4	27	2	3	4	4	4	4	3	24	2	3	4	9	60
37	3	4	4	4	2	3	3	4	27	2	3	4	4	4	4	3	24	2	3	4	9	60

38	3	4	4	4	2	3	3	4	27	2	4	4	3	4	4	3	24	2	4	4	10	61
39	4	4	4	4	3	3	3	4	29	2	4	4	3	3	4	3	23	3	4	4	11	63
40	4	4	4	4	3	3	4	4	30	2	4	4	3	3	4	3	23	3	4	4	11	64
41	4	4	4	4	3	3	4	4	30	3	3	4	3	2	3	3	21	3	3	4	10	61
42	4	4	4	4	4	3	4	4	31	3	3	4	3	2	3	3	21	3	3	4	10	62
43	3	4	4	4	3	4	4	4	30	3	3	3	3	3	3	4	22	2	3	3	8	60
44	3	3	4	4	3	4	4	4	29	3	3	2	3	3	3	4	21	2	3	2	7	57
45	2	3	4	4	3	4	4	4	28	2	3	4	4	4	3	4	24	3	3	4	10	62
46	2	4	4	4	3	3	4	4	28	2	3	4	4	4	3	4	24	3	3	4	10	62
47	4	4	4	4	3	3	4	4	30	3	3	4	4	4	4	4	26	4	3	4	11	67
48	2	4	4	4	4	3	4	3	28	2	3	4	3	3	4	4	23	4	3	4	11	62
49	2	4	4	4	3	3	2	3	25	4	3	3	3	3	4	4	24	4	3	3	10	59
50	3	2	3	3	3	4	4	3	25	3	3	4	3	3	3	4	23	2	3	4	9	57
51	2	4	4	4	3	3	4	3	27	2	3	3	3	2	3	3	19	4	3	3	10	56
52	3	4	3	3	3	4	3	2	25	2	3	4	3	2	3	3	20	2	3	4	9	54
53	3	4	4	3	2	4	4	4	28	4	3	3	3	3	3	4	23	4	3	3	10	61
54	4	4	4	4	2	3	4	4	29	4	3	3	3	3	4	3	23	3	3	3	9	61
55	4	4	4	4	4	3	4	4	31	3	3	3	3	3	4	4	23	2	3	3	8	62
56	4	4	4	4	2	3	4	4	29	3	3	4	3	3	4	4	24	2	3	4	9	62
57	3	4	4	4	2	3	3	4	27	2	3	4	4	4	4	3	24	2	3	4	9	60
58	3	4	4	4	2	3	3	4	27	2	3	4	4	4	4	3	24	2	3	4	9	60
59	3	4	4	4	2	3	3	4	27	2	4	4	3	4	4	3	24	2	4	4	10	61
60	4	4	4	4	3	3	3	4	29	2	4	4	3	3	4	3	23	3	4	4	11	63
61	4	4	4	4	3	3	4	4	30	2	4	4	3	3	4	3	23	3	4	4	11	64
62	4	4	4	4	3	3	4	4	30	3	3	4	3	2	3	3	21	3	3	4	10	61
63	4	4	4	4	4	3	4	4	31	3	3	4	3	2	3	3	21	3	3	4	10	62
64	3	4	4	4	3	4	4	4	30	3	3	3	3	3	3	4	22	2	3	3	8	60
65	3	3	4	4	3	4	4	4	29	3	3	2	3	3	3	4	21	2	3	2	7	57
66	2	3	4	4	3	4	4	4	28	2	3	4	4	4	3	4	24	3	3	4	10	62
67	2	4	4	4	3	3	4	4	28	2	3	4	4	4	3	4	24	3	3	4	10	62
68	4	4	4	4	3	3	4	4	30	3	3	4	4	4	4	4	26	4	3	4	11	67
69	2	4	4	4	4	3	4	3	28	2	3	4	3	3	4	4	23	4	3	4	11	62
70	2	4	4	4	3	3	2	3	25	4	3	3	3	3	4	4	24	4	3	3	10	59
71	3	2	3	3	3	4	4	3	25	3	3	4	3	3	3	4	23	2	3	4	9	57
72	2	4	4	4	3	3	4	3	27	2	3	3	3	2	3	3	19	4	3	3	10	56
73	3	4	3	3	3	4	3	2	25	2	3	4	3	2	3	3	20	2	3	4	9	54
74	3	4	4	3	2	4	4	4	28	4	3	3	3	3	3	4	23	4	3	3	10	61
75	4	4	4	4	2	3	4	4	29	4	3	3	3	3	4	3	23	3	3	3	9	61
76	4	4	4	4	4	3	4	4	31	3	3	3	3	3	4	4	23	2	3	3	8	62
77	4	4	4	4	2	3	4	4	29	3	3	4	3	3	4	4	24	2	3	4	9	62
78	3	4	4	4	2	3	3	4	27	2	3	4	4	4	4	3	24	2	3	4	9	60
79	3	4	4	4	2	3	3	4	27	2	3	4	4	4	4	3	24	2	3	4	9	60
80	3	4	4	4	2	3	3	4	27	2	4	4	3	4	4	3	24	2	4	4	10	61
81	4	4	4	4	3	3	3	4	29	2	4	4	3	3	4	3	23	3	4	4	11	63
82	4	4	4	4	3	3	4	4	30	2	4	4	3	3	4	3	23	3	4	4	11	64
83	4	4	4	4	3	3	4	4	30	3	3	4	3	2	3	3	21	3	3	4	10	61
84	4	4	4	4	4	3	4	4	31	3	3	4	3	2	3	3	21	3	3	4	10	62
85	3	4	4	4	3	4	4	4	30	3	3	3	3	3	3	4	22	2	3	3	8	60

86	3	3	4	4	3	4	4	4	29	3	3	2	3	3	3	4	21	2	3	2	7	57
87	2	3	4	4	3	4	4	4	28	2	3	4	4	4	3	4	24	3	3	4	10	62
88	2	4	4	4	3	3	4	4	28	2	3	4	4	4	3	4	24	3	3	4	10	62
89	4	4	4	4	3	3	4	4	30	3	3	4	4	4	4	4	26	4	3	4	11	67
90	2	4	4	4	4	3	4	3	28	2	3	4	3	3	4	4	23	4	3	4	11	62
91	2	4	4	4	3	3	2	3	25	4	3	3	3	3	4	4	24	4	3	3	10	59
92	3	2	3	3	3	4	4	3	25	3	3	4	3	3	3	4	23	2	3	4	9	57
93	4	4	4	4	3	3	4	4	30	2	4	4	3	3	4	3	23	3	4	4	11	64
94	4	4	4	4	3	3	4	4	30	3	3	4	3	2	3	3	21	3	3	4	10	61
95	4	4	4	4	4	3	4	4	31	3	3	4	3	2	3	3	21	3	3	4	10	62
96	3	4	4	4	3	4	4	4	30	3	3	3	3	3	3	4	22	2	3	3	8	60
97	3	3	4	4	3	4	4	4	29	3	3	2	3	3	3	4	21	2	3	2	7	57
98	2	3	4	4	3	4	4	4	28	2	3	4	4	4	3	4	24	3	3	4	10	62
99	2	4	4	4	3	3	4	4	28	2	3	4	4	4	3	4	24	3	3	4	10	62
100	4	4	4	4	3	3	4	4	30	3	3	4	4	4	4	4	26	4	3	4	11	67
101	2	4	4	4	4	3	4	3	28	2	3	4	3	3	4	4	23	4	3	4	11	62
102	2	4	4	4	3	3	2	3	25	4	3	3	3	3	4	4	24	4	3	3	10	59
103	3	2	3	3	3	4	4	3	25	3	3	4	3	3	3	4	23	2	3	4	9	57
104	2	4	4	4	3	3	4	3	27	2	3	3	3	2	3	3	19	4	3	3	10	56
105	3	4	3	3	3	4	3	2	25	2	3	4	3	2	3	3	20	2	3	4	9	54
106	3	4	4	3	2	4	4	4	28	4	3	3	3	3	3	4	23	4	3	3	10	61
107	4	4	4	4	2	3	4	4	29	4	3	3	3	3	4	3	23	3	3	3	9	61
108	4	4	4	4	4	3	4	4	31	3	3	3	3	3	4	4	23	2	3	3	8	62
109	4	4	4	4	2	3	4	4	29	3	3	4	3	3	4	4	24	2	3	4	9	62
110	3	4	4	4	2	3	3	4	27	2	3	4	4	4	4	3	24	2	3	4	9	60
111	3	4	4	4	2	3	3	4	27	2	3	4	4	4	4	3	24	2	3	4	9	60
112	3	4	4	4	2	3	3	4	27	2	4	4	3	4	4	3	24	2	4	4	10	61
113	4	4	4	4	3	3	3	4	29	2	4	4	3	3	4	3	23	3	4	4	11	63
114	4	4	4	4	3	3	4	4	30	2	4	4	3	3	4	3	23	3	4	4	11	64
115	4	4	4	4	3	3	4	4	30	3	3	4	3	2	3	3	21	3	3	4	10	61
116	4	4	4	4	4	3	4	4	31	3	3	4	3	2	3	3	21	3	3	4	10	62
117	3	4	4	4	3	4	4	4	30	3	3	3	3	3	3	4	22	2	3	3	8	60
118	3	3	4	4	3	4	4	4	29	3	3	2	3	3	3	4	21	2	3	2	7	57
119	2	3	4	4	3	4	4	4	28	2	3	4	4	4	3	4	24	3	3	4	10	62
120	2	4	4	4	3	3	4	4	28	2	3	4	4	4	3	4	24	3	3	4	10	62
121	4	4	4	4	3	3	4	4	30	3	3	4	4	4	4	4	26	4	3	4	11	67
122	2	4	4	4	4	3	4	3	28	2	3	4	3	3	4	4	23	4	3	4	11	62
123	2	4	4	4	3	3	2	3	25	4	3	3	3	3	4	4	24	4	3	3	10	59
124	3	2	3	3	3	4	4	3	25	3	3	4	3	3	3	4	23	2	3	4	9	57
125	2	4	4	4	3	3	4	3	27	2	3	3	3	2	3	3	19	4	3	3	10	56
126	3	4	3	3	3	4	3	2	25	2	3	4	3	2	3	3	20	2	3	4	9	54
127	3	4	4	3	2	4	4	4	28	4	3	3	3	3	3	4	23	4	3	3	10	61
128	4	4	4	4	2	3	4	4	29	4	3	3	3	3	4	3	23	3	3	3	9	61
129	4	4	4	4	4	3	4	4	31	3	3	3	3	3	4	4	23	2	3	3	8	62
130	4	4	4	4	2	3	4	4	29	3	3	4	3	3	4	4	24	2	3	4	9	62
131	3	4	4	4	2	3	3	4	27	2	3	4	4	4	4	3	24	2	3	4	9	60
132	3	4	4	4	2	3	3	4	27	2	3	4	4	4	4	3	24	2	3	4	9	60
133	3	4	4	4	2	3	3	4	27	2	4	4	3	4	4	3	24	2	4	4	10	61

Desempeño laboral

BASE DE DATOS V2. DESEMPEÑO LABORAL																													
N°	Dimensión factores de desempeño									TOTAL	Dimensión evaluación				TOTAL	Dimensión capacidad profesional					TOTAL	Dimensión eficacia						TOTAL	Total general
	1	2	3	4	5	6	7	8	9		10	11	12	13		14	15	16	17	17		18	19	20	21	22			
1	4	3	4	3	3	4	3	3	4	31	4	3	2	3	12	4	3	3	3	37	3	3	3	3	3	4	19	99	
2	4	3	3	3	3	4	3	3	4	30	4	3	2	2	11	3	3	3	3	34	3	3	3	3	3	4	19	94	
3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	31	4	3	2	2	11	3	3	3	3	34	3	3	3	3	3	3	18	94	
4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	30	4	3	3	3	13	3	4	2	3	38	3	4	3	4	2	3	19	100	
5	2	3	4	4	3	3	3	4	3	29	4	3	3	3	13	3	4	2	3	38	3	4	4	4	2	2	19	99	
6	2	3	4	3	3	3	3	4	3	28	4	3	3	4	14	3	4	3	3	41	3	4	4	4	3	2	20	103	
7	2	4	4	3	3	3	3	3	3	28	3	3	4	4	14	3	4	3	3	41	3	3	4	4	3	3	20	103	
8	2	4	4	3	3	4	3	3	3	29	3	3	4	3	13	3	3	4	2	38	2	3	4	3	4	4	20	100	
9	2	4	4	3	3	4	4	2	3	29	3	3	4	3	13	3	3	4	2	38	2	3	4	3	4	4	20	100	
10	3	3	4	3	3	4	4	2	3	29	3	3	3	3	12	3	3	3	2	35	2	4	4	3	3	3	19	95	
11	3	3	4	3	4	4	3	2	3	29	4	3	3	3	13	4	3	3	2	38	2	4	4	3	3	3	19	99	
12	3	3	3	3	4	4	3	2	3	28	4	4	2	3	13	4	4	2	2	38	2	4	4	4	2	3	19	98	
13	3	3	4	3	4	4	3	2	3	29	4	4	2	3	13	4	4	2	2	38	2	4	4	4	2	3	19	99	
14	2	3	4	4	3	4	3	3	3	29	3	4	3	3	13	3	4	3	3	39	3	3	4	4	3	3	20	101	
15	2	3	4	4	3	4	3	3	2	28	3	4	4	2	13	3	4	4	3	40	3	3	4	4	4	3	21	102	
16	3	3	4	3	2	3	3	3	2	26	3	4	4	2	13	3	4	4	3	40	3	3	3	4	4	3	20	99	
17	3	4	4	3	2	3	3	3	2	27	4	4	3	2	13	4	4	3	3	40	3	3	2	4	3	3	18	98	
18	3	3	3	3	3	3	4	2	2	26	4	4	3	2	13	4	4	3	2	39	2	3	4	4	3	4	20	98	
19	3	3	4	3	3	3	4	2	2	27	4	4	3	2	13	4	4	3	3	40	3	4	3	4	3	3	20	100	
20	3	3	4	3	3	4	4	3	2	29	4	4	3	2	13	4	4	3	2	40	3	4	4	4	3	2	20	102	
21	3	3	4	3	3	4	4	4	3	31	3	4	3	3	13	3	4	3	3	39	3	4	4	4	3	2	20	103	
22	3	4	4	3	3	4	4	3	3	31	3	4	3	3	13	3	4	3	4	40	4	4	3	4	3	2	20	104	
23	3	4	4	4	3	3	4	3	3	31	3	3	3	3	12	3	4	2	4	37	4	4	3	4	2	2	19	99	
24	3	4	4	4	3	3	4	3	3	31	3	2	3	4	12	3	4	3	4	38	4	4	3	4	3	2	20	101	
25	4	4	4	4	3	3	4	3	2	31	3	4	4	4	15	3	4	3	3	43	3	4	3	4	3	3	20	109	
26	4	4	4	3	4	3	3	3	2	30	3	4	4	4	15	4	4	4	3	45	3	4	3	4	4	3	21	111	
27	4	4	4	4	4	3	2	4	3	32	3	4	3	3	13	4	4	4	2	40	2	3	3	4	4	3	19	104	
28	3	2	3	3	3	4	3	3	3	27	4	4	3	3	14	4	4	4	2	42	2	3	3	4	4	3	19	102	
29	3	4	2	2	3	4	2	3	3	26	3	3	3	3	12	3	4	2	3	36	3	3	4	4	2	2	18	92	
30	3	3	3	2	3	3	4	2	3	26	3	3	3	2	11	3	3	4	3	35	3	3	4	3	4	2	19	91	
31	3	2	3	3	3	4	3	2	3	26	3	3	3	2	11	3	3	2	3	33	3	3	3	3	2	3	17	87	
32	3	3	4	3	3	4	4	2	3	29	3	3	3	3	12	3	3	3	2	35	2	4	4	3	3	3	19	95	
33	3	3	4	3	4	4	3	2	3	29	4	3	3	3	13	4	3	3	2	38	2	4	4	3	3	3	19	99	
34	3	3	3	3	4	4	3	2	3	28	4	4	2	3	13	4	4	2	2	38	2	4	4	4	2	3	19	98	
35	3	3	4	3	4	4	3	2	3	29	4	4	2	3	13	4	4	2	2	38	2	4	4	4	2	3	19	99	
36	2	3	4	4	3	4	3	3	3	29	3	4	3	3	13	3	4	3	3	39	3	3	4	4	3	3	20	101	
37	2	3	4	4	3	4	3	3	2	28	3	4	4	2	13	3	4	4	3	40	3	3	4	4	4	3	21	102	
38	3	3	4	3	2	3	3	3	2	26	3	4	4	2	13	3	4	4	3	40	3	3	3	4	4	3	20	99	

39	3	4	4	3	2	3	3	3	2	27	4	4	3	2	13	4	4	3	3	40	3	3	2	4	3	3	18	98
40	3	3	3	3	3	3	4	2	2	26	4	4	3	2	13	4	4	3	2	39	2	3	4	4	3	4	20	98
41	3	3	4	3	3	3	4	2	2	27	4	4	3	2	13	4	4	3	3	40	3	4	3	4	3	3	20	100
42	3	3	4	3	3	4	4	3	2	29	4	4	3	2	13	4	4	3	3	40	3	4	4	4	3	2	20	102
43	3	3	4	3	3	4	4	4	3	31	3	4	3	3	13	3	4	3	3	39	3	4	4	4	3	2	20	103
44	3	4	4	3	3	4	4	3	3	31	3	4	3	3	13	3	4	3	4	40	4	4	3	4	3	2	20	104
45	3	4	4	4	3	3	4	3	3	31	3	3	3	3	12	3	4	2	4	37	4	4	3	4	2	2	19	99
46	3	4	4	4	3	3	4	3	3	31	3	2	3	4	12	3	4	3	4	38	4	4	3	4	3	2	20	101
47	4	4	4	4	3	3	4	3	2	31	3	4	4	4	15	3	4	3	3	43	3	4	3	4	3	3	20	109
48	4	4	4	3	4	3	3	3	2	30	3	4	4	4	15	4	4	4	3	45	3	4	3	4	4	3	21	111
49	4	4	4	4	4	3	2	4	3	32	3	4	3	3	13	4	4	4	2	40	2	3	3	4	4	3	19	104
50	3	2	3	3	3	4	3	3	3	27	4	4	3	3	14	4	4	4	2	42	2	3	3	4	4	3	19	102
51	3	4	2	2	3	4	2	3	3	26	3	3	3	3	12	3	4	2	3	36	3	3	4	4	2	2	18	92
52	3	3	3	2	3	3	4	2	3	26	3	3	3	2	11	3	3	4	3	35	3	3	4	3	4	2	19	91
53	3	3	4	3	3	4	4	2	3	29	3	3	3	3	12	3	3	3	2	35	2	4	4	3	3	3	19	95
54	3	3	4	3	4	4	3	2	3	29	4	3	3	3	13	4	3	3	2	38	2	4	4	3	3	3	19	99
55	3	3	3	3	4	4	3	2	3	28	4	4	2	3	13	4	4	2	2	38	2	4	4	4	2	3	19	98
56	3	3	4	3	4	4	3	2	3	29	4	4	2	3	13	4	4	2	2	38	2	4	4	4	2	3	19	99
57	2	3	4	4	3	4	3	3	3	29	3	4	3	3	13	3	4	3	3	39	3	3	4	4	3	3	20	101
58	2	3	4	4	3	4	3	3	2	28	3	4	4	2	13	3	4	4	3	40	3	3	4	4	4	3	21	102
59	3	3	4	3	2	3	3	3	2	26	3	4	4	2	13	3	4	4	3	40	3	3	3	4	4	3	20	99
60	3	4	4	3	2	3	3	3	2	27	4	4	3	2	13	4	4	3	3	40	3	3	2	4	3	3	18	98
61	3	3	3	3	3	3	4	2	2	26	4	4	3	2	13	4	4	3	2	39	2	3	4	4	3	4	20	98
62	3	3	4	3	3	3	4	2	2	27	4	4	3	2	13	4	4	3	3	40	3	4	3	4	3	3	20	100
63	3	3	4	3	3	4	4	3	2	29	4	4	3	2	13	4	4	3	3	40	3	4	4	4	3	2	20	102
64	3	3	4	3	3	4	4	4	3	31	3	4	3	3	13	3	4	3	3	39	3	4	4	4	3	2	20	103
65	3	4	4	3	3	4	4	3	3	31	3	4	3	3	13	3	4	3	4	40	4	4	3	4	3	2	20	104
66	3	4	4	4	3	3	4	3	3	31	3	3	3	3	12	3	4	2	4	37	4	4	3	4	2	2	19	99
67	3	4	4	4	3	3	4	3	3	31	3	2	3	4	12	3	4	3	4	38	4	4	3	4	3	2	20	101
68	4	4	4	4	3	3	4	3	2	31	3	4	4	4	15	3	4	3	3	43	3	4	3	4	3	3	20	109
69	4	4	4	3	4	3	3	3	2	30	3	4	4	4	15	4	4	4	3	45	3	4	3	4	4	3	21	111
70	4	4	4	4	4	3	2	4	3	32	3	4	3	3	13	4	4	4	2	40	2	3	3	4	4	3	19	104
71	3	2	3	3	3	4	3	3	3	27	4	4	3	3	14	4	4	4	2	42	2	3	3	4	4	3	19	102
72	3	4	2	2	3	4	2	3	3	26	3	3	3	3	12	3	4	2	3	36	3	3	4	4	2	2	18	92
73	3	3	3	2	3	3	4	2	3	26	3	3	3	2	11	3	3	4	3	35	3	3	4	3	4	2	19	91
74	3	2	3	3	3	4	3	2	3	26	3	3	3	2	11	3	3	2	3	33	3	3	3	3	2	3	17	87
75	3	3	4	3	3	4	4	2	3	29	3	3	3	3	12	3	3	3	2	35	2	4	4	3	3	3	19	95
76	3	3	4	3	4	4	3	2	3	29	4	3	3	3	13	4	3	3	2	38	2	4	4	3	3	3	19	99
77	3	3	3	3	4	4	3	2	3	28	4	4	2	3	13	4	4	2	2	38	2	4	4	4	2	3	19	98
78	3	3	4	3	4	4	3	2	3	29	4	4	2	3	13	4	4	2	2	38	2	4	4	4	2	3	19	99
79	2	3	4	4	3	4	3	3	3	29	3	4	3	3	13	3	4	3	3	39	3	3	4	4	3	3	20	101
80	2	3	4	4	3	4	3	3	2	28	3	4	4	2	13	3	4	4	3	40	3	3	4	4	4	3	21	102
81	3	3	4	3	2	3	3	3	2	26	3	4	4	2	13	3	4	4	3	40	3	3	3	4	4	3	20	99
82	3	4	4	3	2	3	3	3	2	27	4	4	3	2	13	4	4	3	3	40	3	3	2	4	3	3	18	98
83	3	3	3	3	3	3	4	2	2	26	4	4	3	2	13	4	4	3	2	39	2	3	4	4	3	4	20	98
84	3	3	4	3	3	3	4	2	2	27	4	4	3	2	13	4	4	3	3	40	3	4	3	4	3	3	20	100
85	3	3	4	3	3	4	4	3	2	29	4	4	3	2	13	4	4	3	3	40	3	4	4	4	3	2	20	102
86	3	3	4	3	3	4	4	4	3	31	3	4	3	3	13	3	4	3	3	39	3	4	4	4	3	2	20	103

87	3	4	4	3	3	4	4	3	3	31	3	4	3	3	13	3	4	3	4	40	4	4	3	4	3	2	20	104
88	3	4	4	4	3	3	4	3	3	31	3	3	3	3	12	3	4	2	4	37	4	4	3	4	2	2	19	99
89	3	4	4	4	3	3	4	3	3	31	3	2	3	4	12	3	4	3	4	38	4	4	3	4	3	2	20	101
90	4	4	4	4	3	3	4	3	2	31	3	4	4	4	15	3	4	3	3	43	3	4	3	4	3	3	20	109
91	3	4	4	3	2	3	3	3	2	27	4	4	3	2	13	4	4	3	3	40	3	3	2	4	3	3	18	98
92	3	3	3	3	3	3	4	2	2	26	4	4	3	2	13	4	4	3	2	39	2	3	4	4	3	4	20	98
93	3	3	4	3	3	3	4	2	2	27	4	4	3	2	13	4	4	3	3	40	3	4	3	4	3	3	20	100
94	3	3	4	3	3	4	4	3	2	29	4	4	3	2	13	4	4	3	3	40	3	4	4	4	3	2	20	102
95	3	3	4	3	3	4	4	4	3	31	3	4	3	3	13	3	4	3	3	39	3	4	4	4	3	2	20	103
96	3	4	4	3	3	4	4	3	3	31	3	4	3	3	13	3	4	3	4	40	4	4	3	4	3	2	20	104
97	3	4	4	4	3	3	4	3	3	31	3	3	3	3	12	3	4	2	4	37	4	4	3	4	2	2	19	99
98	3	4	4	4	3	3	4	3	3	31	3	2	3	4	12	3	4	3	4	38	4	4	3	4	3	2	20	101
99	4	4	4	4	3	3	4	3	2	31	3	4	4	4	15	3	4	3	3	43	3	4	3	4	3	3	20	109
100	4	4	4	3	4	3	3	3	2	30	3	4	4	4	15	4	4	4	3	45	3	4	3	4	4	3	21	111
101	4	4	4	4	4	3	2	4	3	32	3	4	3	3	13	4	4	4	2	40	2	3	3	4	4	3	19	104
102	3	2	3	3	3	4	3	3	3	27	4	4	3	3	14	4	4	4	2	42	2	3	3	4	4	3	19	102
103	3	4	2	2	3	4	2	3	3	26	3	3	3	3	12	3	4	2	3	36	3	3	4	4	2	2	18	92
104	3	3	3	2	3	3	4	2	3	26	3	3	3	2	11	3	3	4	3	35	3	3	4	3	4	2	19	91
105	3	2	3	3	3	4	3	2	3	26	3	3	3	2	11	3	3	2	3	33	3	3	3	3	2	3	17	87
106	3	3	4	3	3	4	4	2	3	29	3	3	3	3	12	3	3	3	2	35	2	4	4	3	3	3	19	95
107	3	3	4	3	4	4	3	2	3	29	4	3	3	3	13	4	3	3	2	38	2	4	4	3	3	3	19	99
108	3	3	3	3	4	4	3	2	3	28	4	4	2	3	13	4	4	2	2	38	2	4	4	4	2	3	19	98
109	3	3	4	3	4	4	3	2	3	29	4	4	2	3	13	4	4	2	2	38	2	4	4	4	2	3	19	99
110	2	3	4	4	3	4	3	3	3	29	3	4	3	3	13	3	4	3	3	39	3	3	4	4	3	3	20	101
111	2	3	4	4	3	4	3	3	2	28	3	4	4	2	13	3	4	4	3	40	3	3	4	4	4	3	21	102
112	3	3	4	3	2	3	3	3	2	26	3	4	4	2	13	3	4	4	3	40	3	3	3	4	4	3	20	99
113	3	4	4	3	2	3	3	3	2	27	4	4	3	2	13	4	4	3	3	40	3	3	2	4	3	3	18	98
114	3	3	3	3	3	3	4	2	2	26	4	4	3	2	13	4	4	3	2	39	2	3	4	4	3	4	20	98
115	3	3	4	3	3	3	4	2	2	27	4	4	3	2	13	4	4	3	3	40	3	4	3	4	3	3	20	100
116	3	3	4	3	3	4	4	3	2	29	4	4	3	2	13	4	4	3	3	40	3	4	4	4	3	2	20	102
117	3	3	4	3	3	4	4	4	3	31	3	4	3	3	13	3	4	3	3	39	3	4	4	4	3	2	20	103
118	3	4	4	3	3	4	4	3	3	31	3	4	3	3	13	3	4	3	4	40	4	4	3	4	3	2	20	104
119	3	4	4	4	3	3	4	3	3	31	3	3	3	3	12	3	4	2	4	37	4	4	3	4	2	2	19	99
120	3	4	4	4	3	3	4	3	3	31	3	2	3	4	12	3	4	3	4	38	4	4	3	4	3	2	20	101
121	4	4	4	4	3	3	4	3	2	31	3	4	4	4	15	3	4	3	3	43	3	4	3	4	3	3	20	109
122	4	4	4	3	4	3	3	3	2	30	3	4	4	4	15	4	4	4	3	45	3	4	3	4	4	3	21	111
123	4	4	4	4	4	3	2	4	3	32	3	4	3	3	13	4	4	4	2	40	2	3	3	4	4	3	19	104
124	3	2	3	3	3	4	3	3	3	27	4	4	3	3	14	4	4	4	2	42	2	3	3	4	4	3	19	102
125	3	4	2	2	3	4	2	3	3	26	3	3	3	3	12	3	4	2	3	36	3	3	4	4	2	2	18	92
126	3	3	3	2	3	3	4	2	3	26	3	3	3	2	11	3	3	4	3	35	3	3	4	3	4	2	19	91
127	3	3	4	3	3	4	4	2	3	29	3	3	3	3	12	3	3	3	2	35	2	4	4	3	3	3	19	95
128	3	3	4	3	4	4	3	2	3	29	4	3	3	3	13	4	3	3	2	38	2	4	4	3	3	3	19	99
129	3	3	3	3	4	4	3	2	3	28	4	4	2	3	13	4	4	2	2	38	2	4	4	4	2	3	19	98
130	3	3	4	3	4	4	3	2	3	29	4	4	2	3	13	4	4	2	2	38	2	4	4	4	2	3	19	99
131	2	3	4	4	3	4	3	3	3	29	3	4	3	3	13	3	4	3	3	39	3	3	4	4	3	3	20	101
132	2	3	4	4	3	4	3	3	2	28	3	4	4	2	13	3	4	4	3	40	3	3	4	4	4	3	21	102
133	3	3	4	3	2	3	3	3	2	26	3	4	4	2	13	3	4	4	3	40	3	3	3	4	4	3	20	99
134	3	4	4	3	2	3	3	3	2	27	4	4	3	2	13	4	4	3	3	40	3	3	2	4	3	3	18	96

Anexo 5: Aceptación de la institución para realizar la investigación



Presidencia de la Corte Superior de Justicia del Santa

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Chimbote, 18 de Julio del 2022



Firmado digitalmente por CAVERO
LEVANO Carmen Jacoba FAU
20541793849 sc8
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 18.07.2022 13:47:02 -05:00

OFICIO N° 001527-2022-P-CSJSA-PJ

Sr(a).
EDUARDO WALTER RENGIFO INFANTE
Jefe de Unidad de Planeamiento y Desarrollo

Presente. -

Asunto : Autorización para aplicar instrumentos para el desarrollo de tesis
Posgrado - Adalid Ines Trejo Hinostriza.

Referencia : Carta de presentación (18 de julio del 2022)
EXPEDIENTE 010522-2022-P-CSJS

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para saludarlo muy cordialmente y manifestarle que, en atención al asunto y en relación al documento de la referencia cursado por la Jefa de la Escuela de Posgrado UCV Chimbote – Dra. Rosa María Salas Sánchez, mediante el cual solicita la autorización a la estudiante Adalid Inés Trejo Hinostriza, para que pueda aplicar encuestas en las áreas correspondientes, así como facilitarle la información pertinente para el respectivo análisis documental que estén relacionadas a su Trabajo de Investigación (Tesis): "TRABAJO REMOTO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA - 2022".

En tal sentido, esta Presidencia **AUTORIZA** a la estudiante Adalid Inés Trejo Hinostriza, de la escuela de Posgrado UCV Chimbote, pueda aplicar encuestas en las áreas correspondientes de esta Corte Superior de Justicia, así como facilitarle la información pertinente para el respectivo análisis documental y le permita desarrollar su trabajo de investigación antes mencionado, a fin que su despacho realice las acciones necesarias y cumpla con brindarle atención inmediata a lo solicitado; para su debida atención.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad, para reiterar a usted los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

Documento firmado digitalmente

CARMEN JACOBA CAVERO LEVANO
Presidente (E) de la CSJ del Santa
Presidencia de la Corte Superior de Justicia del Santa

CCL

