



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Herramientas del trabajo remoto y evaluación del desempeño laboral.

Salas de Audiencias Penales del Poder Judicial -Sede

Lurigancho-2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Apaza Isminio, Guadalupe Colleen (orcid.org/0000-0002-8043-8744)

ASESOR:

Dr. Mori Paredes, Manuel Alberto (orcid.org/0000-0002-9687-492X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de políticas publicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

CALLAO - PERÚ

2022

Dedicatoria

El presente trabajo de investigación lo dedico a nuestro Padre Celestial; que nos cuida y protege de todo mal, a mis padres: Julian Apaza y María Isminio, mis hijos Edy, Clarita, Erick y Gyan; quienes me impulsan a ser cada día mejor.

La Autora

Agradecimiento

A nuestro Padre Celestial, a mis Padres y mis Hijos; por la comprensión y apoyo incondicional, gracias a ellos he logrado cada meta propuesta; también quiero agradecer al Dr. Oswaldo Vivar Courteaux por sus cualidades y virtudes humanas y profesional.

A mis docentes por sus aportes importantes y contributivos para la culminación de esta Tesis, a los Profesores de la Escuela de Posgrado Maestría de la Universidad Cesar Vallejo filial Callao, que me incentivaron y contribuyeron al desarrollo de esta investigación.

La Autora

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I.INTRODUCCIÓN	1
II.MARCO TEÓRICO	5
III.METODOLOGÍA.....	12
3.1.Tipo y diseño de investigación.....	12
3.2.Variables y operacionalización.....	13
3.3.Población, muestra y muestreo.....	14
3.4.Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5.Procesamientos	16
3.6.Método de análisis de datos.....	16
3.7.Aspectos éticos.....	16
IV.RESULTADOS	18
V.DISCUSIÓN.....	27
VI.CONCLUSIONES	33
VII.RECOMENDACIONES.....	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS	43

Índice de tablas

Tabla 1. Operacionalización del trabajo remoto	13
Tabla 2. Nivel de herramienta de trabajo remoto.....	18
Tabla 3. Nivel de desempeño laboral	20
Tabla 4. Relación entre las herramientas del trabajo remoto y la evaluación del desempeño laboral.....	22
Tabla 5. Relación de la jornada de trabajo y la evaluación del desempeño laboral	23
Tabla 6. Relación del soporte laboral y la evaluación del desempeño laboral	24
Tabla 7. Relación del bienestar social y la evaluación del desempeño laboral	25

Índice de figuras

Figura 1. Nivel de herramienta de trabajo remoto	19
Figura 2. Nivel de desempeño laboral	20

Resumen

El estudio presenta como objetivo general del presente estudio es determinar la relación que se presenta entre las herramientas del trabajo remoto y la evaluación del desempeño laboral en las Salas de Audiencias Penales del Poder Judicial - Sede Lurigancho-2021, para ello se basó en el tipo básica, con enfoque cuantitativo, por presentar resultados numéricos, con diseño no experimental – Correlacional y alcance transversal, trabajando con una población de 56 trabajadores y la muestra se conformó por la misma cantidad, seleccionada de manera no probabilística a criterio del investigador, aplicando como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, realizando la validación por 3 expertos y la confiabilidad por el método de Alfa de Cronbach, llegando a la conclusión: 1. Se determinó que existe relación significativa ($Rho = 0.877$; Sig. $0.000 < 0.05$) entre las herramientas del trabajo remoto y la evaluación del desempeño laboral en las Salas de Audiencias Penales del Poder Judicial -Sede Lurigancho-2021; reflejando que el dominio de las herramientas del trabajo remoto de los trabajadores determina el nivel de desempeño que presenten en sus actividades que realizan de manera cotidiana en la institución, lográndose comprobar la hipótesis general.

Palabras clave: Herramientas, trabajo, remoto, evaluación.

Abstract

The study I present as a general objective of this study is to determine the relationship that exists between the tools of remote work and the evaluation of work performance in the Criminal Courts of the Judicial Power - Headquarters Lurigancho-2021, for this it was based on the type basic, with a quantitative approach, for presenting numerical results, with a non-experimental design - Correlational and cross-sectional scope, working with a population of 56 workers and the sample was made up of the same amount, selected in a non-probabilistic way at the discretion of the researcher, applying as The survey was a technique and the questionnaire as an instrument, validating by 3 experts and reliability by the Cronbach's Alpha method, reaching the conclusion: 1. It was determined that there is a significant relationship ($Rho = 0.877$; $Sig. 0.000 < 0.05$) between the tools of remote work and the evaluation of work performance in the Criminal Courts of the Judicial Branch - Headquarters Lurigancho-2021; reflecting that the domain of the remote work tools of the workers determines the level of performance that they present in their activities that they carry out on a daily basis in the institution, being able to verify the general hypothesis.

Keywords: Remote, work, tools, evaluation.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad la modalidad de trabajo ha cambiado por la pandemia del Covid – 19, generando pasar de una modalidad presencial a la virtual, este cambio ha evidenciado la falta de cultura por la aplicación del trabajo remoto en distintos países, algunos ya se encontraban realizando actividades en la modalidad remota. Estos cambios han expuesto las competencias tecnológicas de los profesionales de las distintas áreas y siendo reflejado en el desempeño que presentan.

En España las actividades relacionadas al trabajo remoto se vienen desarrollando desde varios años atrás, pero con la pandemia el 100 % de las organizaciones públicas y privadas entraron a esta modalidad a causa del aislamiento social y la necesidad de seguir prestando servicios a los usuarios (Sánchez, 2021). En el contexto de México ocurre algo similar, gran parte de las organizaciones estuvieron cerradas por la pandemia y la necesidad de seguir atendiendo a los usuarios y generar rentabilidad, encaminado a las organizaciones a realizar trabajo remoto, en los primeros meses de esta actividad los trabajadores utilizaban los recursos propios y surgió la necesidad tener los recursos corporativos como equipos de cómputo y dispositivos móviles que le permitan a los trabajadores realizar su actividad (Camacho, 2021).

En Países como Colombia y Brasil ocurrió el mismo contexto de realizar actividades de manera remota, muchos de los trabajadores no contaban con los recursos necesarios para realizar actividades como equipos de oficina, conexión a internet y dispositivos móviles corporativos, afectando al desempeño que realizaban (Buitrago, 2020). Se ha registrado mucho desempleo por la pandemia y por no contar con recursos tecnológicos para desarrollar trabajo remoto; las empresas han seleccionado al personal que presenta las competencias digitales para desarrollar trabajo remoto y que cuenten con los recursos tecnológicos necesarios para realizarlo (Benavides, et al., 2021).

En el contexto de Perú, el trabajo remoto no es una modalidad nueva, se cuenta con leyes que respaldan su aplicación en el campo empresarial como la Ley 30036 donde se dispone los lineamientos para su aplicación y la ley Servir

donde se especifican las funciones que deben realizar los trabajadores del sector público (Valencia, 2018). La pandemia sin duda ha golpeado gravemente el campo laboral en nuestro país, donde muchas de las empresas no se encontraban preparadas para realizar trabajo remoto, afectando al desempeño de los trabajadores, quienes no se encontraban preparados para afrontar estas actividades (Uribe et al., 2021). El desempeño laboral es uno de los factores que afectó la pandemia, mostrando que muchas de los trabajadores, especialmente en el sector públicos presentaron problemas para adaptarse a esta nueva modalidad y la aplicación de herramientas tecnológicas para lograrlo (Quispe et al., 2021).

En el contexto regional y local se ha evidenciado que muchas de las entidad públicas de San Juan de Lurigancho - Lima se han tenido que adaptar a estos nuevos cambios generados a nivel mundial y nacional, adoptando un trabajo remoto para seguir atendiendo a los usuarios y la identificación que presenta el trabajador es esencial para lograr los objetivos institucionales, muchos de los trabajadores no realizan sus funciones de manera oportuna durante el trabajo remoto, al encontrarse con libertad para realizar sus funciones. En otro contexto se evidencia sobre carga laboral, exigiendo a los trabajadores realizar actividad con una mayor cantidad de horas a las establecidas en su jornada laboral con la finalidad de cumplir con sus funciones.

Es así que en las Salas de Audiencias Penales del Poder Judicial -Sede Lurigancho no escapa a esta realidad que empezó en el 2020 y que en la actualidad continúa realizándose en algunas áreas, otras rotan de manera periódica pasando de una modalidad presencial a virtual y viceversa. Referente al trabajo remoto que se realiza en la entidad se desarrolla bajo los lineamientos establecidos realizando la selección del personal que pueda desarrollar estas actividades, delegando las funciones que deben cumplir además de los plazos para realizar, proporcionarle el equipamiento tecnológico para lograrlo y estableciendo un horario laboral. A pesar que se le brinda al trabajador todos los lineamientos y equipamiento tecnológico para desarrollar sus funciones, se evidencia que el desempeño laboral que presentan no es el esperado por la

ausencia de un canal adecuado para realizar el monitoreo de las actividades asignadas.

A ello se suma el desempeño laboral que presentan, muchos de los trabajadores no cumplen con sus funciones y otros exceden el tiempo establecido para desarrollarlo; se ha evidenciado que al no realizar la evaluación y monitoreo de manera periódica los trabajadores no cumplen en su totalidad con sus actividades, Otros mencionan que el tiempo de la jornada laboral no es suficiente para desarrollar sus actividades, generando que presenten un desempeño inadecuado.

Bajo lo mencionado se tiene como interrogante: ¿Cuál es la relación que se presenta entre las herramientas del trabajo remoto y la evaluación del desempeño laboral en las Salas de Audiencias Penales del Poder Judicial -Sede Lurigancho-2021?, bajo lo expuesto se tiene como problemas específicos a lo siguiente: ¿Cuál es la relación que se presenta entre la jornada de trabajo y desempeño laboral en las Salas de Audiencias Penales del Poder Judicial -Sede Lurigancho-2021?; ¿Cuál es la relación que se presenta entre el soporte laboral y tecnológico con el desempeño laboral en las Salas de Audiencias Penales del Poder Judicial -Sede Lurigancho-2021?; ¿Cuál es la relación que se presenta entre el bienestar social y desempeño laboral en las Salas de Audiencias Penales del Poder Judicial -Sede Lurigancho-2021?

Dentro de la justificación que presenta el estudio se tiene en las Salas de Audiencias Penales del Poder Judicial -Sede Lurigancho, mencionando que el desarrollo del estudio realiza un análisis de la entidad sobre el trabajo remoto que realizan los funcionarios públicos y que repercusiones presenta en el desempeño laboral, aplicando instrumentos que facilitan su análisis y mostrando resultados que serán de gran utilidad para que las autoridades conozcan la realizan por lo que pasa la institución relacionada a las dos variables seleccionadas para el desarrollo del estudio, por otro lado en la justificación práctica, al realizar el análisis y mostrar los resultados se mostraran los indicadores estadísticos analizados para dar a conocer las fortalezas y las debilidades que se presentan en los trabajadores para que se puedan brindar

recomendaciones que ayuden a mitigar la problemática que se presente. Además, en la justificación metodológica se elaborarán instrumentos que permitan analizar a las variables en ministerios públicos, los cuales podrán ser tomados en cuenta para analizar otros contextos dentro del mismo campo laboral y aportar a la comunidad científica con el desarrollo de estos instrumentos. Finalmente, en el campo teórico el desarrollo del estudio permite obtener resultados y conclusiones que permitan facilitar la información a futuros estudios y seguir profundizando sobre este tema que en la actualidad se ha vuelto relevante en los diferentes sectores organizacionales.

Para lograr el análisis planteado se tiene como objetivo general: Determinar la relación que se presenta entre las herramientas del trabajo remoto y la evaluación del desempeño laboral en las Salas de Audiencias Penales del Poder Judicial -Sede Lurigancho-2021; para ello se presenta como objetivos específicos a lo siguiente: Conocer la relación que se presenta entre la jornada de trabajo y desempeño laboral en las Salas de Audiencias Penales del Poder Judicial -Sede Lurigancho-2021; Establecer la relación que se presenta entre el soporte laboral y tecnológico con el desempeño laboral en las Salas de Audiencias Penales del Poder Judicial -Sede Lurigancho-2021; Estudiar la relación que se presenta entre el bienestar social y desempeño laboral en las Salas de Audiencias Penales del Poder Judicial -Sede Lurigancho-2021.

Finalmente se propone como hipótesis general: Existe relación significativa entre las herramientas del trabajo remoto y la evaluación del desempeño laboral en las Salas de Audiencias Penales del Poder Judicial -Sede Lurigancho-2021; para ello se presenta como hipótesis específicas a lo siguiente: Existe relación significativa entre la jornada de trabajo y desempeño laboral en las Salas de Audiencias Penales del Poder Judicial -Sede Lurigancho-2021; Existe relación significativa entre el soporte laboral y tecnológico con el desempeño laboral en las Salas de Audiencias Penales del Poder Judicial -Sede Lurigancho-2021; Existe relación significativa entre el bienestar social y desempeño laboral en las Salas de Audiencias Penales del Poder Judicial -Sede Lurigancho-2021.

II. MARCO TEÓRICO

El aporte que realizaron Cortés et al. (2020), con su estudio que se basa en dar a conocer cómo se relaciona el trabajo remoto en pandemia y el desempeño del trabajador en Colombia, para ello se consideró como transversal, puesto que la recolección de información se realizó en un solo momento, presentando diseño no experimental, evitando la manipulación de las variables analizadas, logrando concluir: Los factores que afectan al trabajo remoto se basan en el desarrollo de actividades fuera del horario habitual de trabajo y la generación de estrés que se genera, afectando al desempeño de los trabajadores. Otro de los elementos que dificultan en trabajo remoto se basa en la falta de habilidades tecnológicas en el personal y los recursos para desarrollar sus funciones.

Pérez y Otálora (2021), desarrollaron un estudio de se basa en la transición del trabajo presencia al trabajo remoto en Bogota – Colombia, para el desarrollo del estudio se basó en el diseño no experimental, evitando la manipulación de las variables, logrando concluir: Se ha demostrado que el cambio drástico del modo presencial al virtual ha sido un golpe duro para las empresas, al no encontrarse preparadas para esta modalidad, la falta de recursos tecnológicos y la ausencia de capacidades en el manejo de herramientas fueron los principales problemas presentados.

El estudio desarrollado por Irigoyen (2021), quien a través de su estudio en Chiclayo con la finalidad de conocer la relación que se presenta entre el trabajo remoto y el desempeño laboral en el gobierno regional, para el desarrollo del estudio se basó en el diseño no experimental, evitando la manipulación de las variables, con enfoque cuantitativo, porque se respondió a los objetivos por medio de datos numéricos, concluyendo: durante el trabajo remoto se presentó un bajo desempeño con el 50 %, luego se obtuvo para el nivel medio 45% y solo el 5% presentaron un alto desempeño, con ello se demostró que muchos de los trabajadores de la entidad presentaron problemas con adaptarse a las herramientas tecnológicas durante el trabajo remoto que desarrollaron.

El aporte que realizó Rojas (2021), con su estudio que se basa en el análisis de la relación que se presenta el trabajo remoto con el desempeño laboral de una entidad pública de Lima, durante este proceso se alineo a lo descrito en estudios cuantitativos, plasmando resultados numéricos que permitan analizar los objetivos establecidos, logrando concluir: Se alcanzo un Rho de 0.649 entre las variables dando a conocer que se presenta relación significativa entre las variables, puesto que el valor de sig. = 0.000, procediendo con el rechazo de la hipótesis nula. Con ello se demostró la importancia que presenta que los profesionales presenten las competencias necesarias para desarrollar actividades remotas, como el manejo de las tecnologías.

Torres y Villar (2021), presentaron su estudio con el objetivo de analizar la relación que se presenta entre el trabajo remoto y el desempeño laboral en el gobierno local de Huaral, para ello se consideró como transversal, puesto que la recolección de información se realizó en un solo momento, presentando diseño no experimental, evitando la manipulación de las variables analizadas, logrando concluir: Se ha demostrado la existencia de relación significativa (Rho= 0.414; sig.= 0.000) confirmando la hipótesis de estudio y determinando que el trabajo remoto que se realizó en la institución presento sus repercusiones en el desempeño de los trabajadores, para ello la entidad debe capacitar al personal para lograr los objetivos institucionales.

Peña (2021), presento su estudio con el objetivo de analizar la relación que se presenta entre el trabajo remoto y la productividad de los trabajadores de k gobierno local de Pisco, durante este proceso se estableció el diseño no experimental como pilar para realizar el análisis de datos y no manipular el comportamiento que presenten los sujetos que integren la muestra, logrando concluir: Se determino relación de Rho = 0.580 analizada como positiva media, dando a conocer que existe relación entre los elementos analizados y es significativa porque el valor de sig. = 0.000, ubicado por debajo del 0.05, procediendo con el rechazo de la hipótesis nula.

Torero (2022), estudio la relación que se presenta entre la gestión del trabajo remoto y la relación que se presenta con el desempeño laboral de una empresa de Lima, para el desarrollo del estudio se basó en el diseño no experimental, evitando la manipulación de las variables, con enfoque cuantitativo, porque se respondió a los objetivos por medio de datos numéricos, concluyendo: Se ha demostrado relación significativa ($Rho= 0.840$; $sig.= 0.000$) entre las variables analizadas, rechazando a la hipótesis nula y mostrando que la empresa debe realizar proceso de capacitaciones para involucrar al personal y lograr que su desempeño se encuentre dentro de los estándares de la modalidad presencia.

Dentro de la fundamentación del trabajo remoto se tiene a Uribe et al. (2021), lo definen como una modalidad de trabajo que se realiza de manera externa a la empresa utilizando las herramientas tecnológicas que le permita al trabajador tener contacto virtual con los servicios que se ofrece a sus clientes. Dentro de ello se tiene que el estudio se fundamenta en la teoría clásica, descrita por Ropa y Alama (2022), como el sustento basado en la experiencia humana dentro de la organización, para ello se basa en la dirección de la organización.

Dentro de ello se tiene como definición a Dávila et al. (2022), quien expresa que el trabajo remoto es una modalidad de trabajo a distancia, basado en el uso de las tecnologías para conectarse a una oficina virtual y poder desarrollar sus actividades de manera habitual sin la necesidad de recurrir a la empresa. Otra definición es la conexión al trabajo por dispositivos tecnológicos que facilitan las actividades laborales desde cualquier parte del mundo con solo una conexión a internet (Mendoza, 2022). De la misma manera Moirano et al. (2021), define al trabajo remoto como la libertad horaria para desarrollar las funciones desde cualquier parte con una conexión virtual que el trabajador pueda tener y desarrollar sus funciones con normalidad, para ello se apoya de los conocimientos tecnológicos que posea.

Las dimensiones que proponen los autores Uribe et al. (2021), mencionan a los siguientes: el primero es jornada de trabajo, se define como el tiempo que un trabajador dedica para realizar actividades programada por una entidad, durante

este tiempo el trabajador está en la obligación de cumplir con la programación de las actividades teniendo en cuenta a la supervisión que se encuentra sometido (Medina et al., 2021). De la misma manera la jornada de trabajo se relaciona con el cumplimiento de un horario, al desarrollar trabajo remoto también se cuenta con un horario que el trabajador tiene que mantenerse conectado para desarrollar sus funciones habituales, para ello se implementan mecanismos que la empresa aplica para monitorear los avances que desarrolla el trabajador (Delfino, 2020). Es importante que el empleador proporcione actividades al trabajador para ser cumplido dentro de la jornada laboral y evitar que el trabajador utilice horas personales para desarrollar funciones que no se pueda cumplir en un horario habitual para evitar el hostigamiento laboral y alcanzar el involucramiento esperado por la gerencia (Tapasco y Giraldo, 2020).

El segundo es soporte laboral y tecnológico, se refiere a las condiciones y recursos que presenta el trabajador, tomando como referencia el soporte tecnológico que se le brinda para desarrollar sus funciones, luego se tiene al espacio de trabajo que cuentan, así mismo el tiempo de respuesta que presentan cuando realizan consultas a sus jefes (Santos et al., 2021). Para desarrollar un adecuado trabajo remoto las entidades deben brindar la capacitación necesaria al personal sobre la modalidad de trabajo, brindándoles los usuarios y accesos necesarios a los sistemas internos para que pueda desarrollar su trabajo con normalidad, además de proporcionarles los medios tecnológicos necesarios para desarrollarlo (Cárcamo, 2022). Es importante que el empleador le brinde equipos corporativos para que los trabajadores puedan separar lo personal y lo laboral, para ello se requiere contar con dispositivos móviles corporativos y computadoras que le brinde la empresa (Rodríguez, 2021).

El tercero es bienestar social, se relaciona con el contexto de trabajo, basado en la comunicación que se presenta con los jefes, luego se vincula con el entorno de trabajo, basado en el clima institucionales y las relaciones comunicativas, conjunto a ello el manejo de estrés (Sánchez, 2021). Es importante mencionado que no solo basta con darle las herramientas a los trabajadores, sino monitorear el estado emocional que lleva, muchas de las personas que desarrollan trabajo

remoto se encuentran aisladas y encerradas en casa, generando índices de estrés y perjudicando a su salud (Sabatto, 2022).

La evaluación del trabajo remoto depende de las condiciones pactadas entre el empleador y el trabajador, cumpliendo con los lineamientos establecidos en su contrato y las actividades a desarrollar, además del horario que debe cumplir para estar conectado y desarrollar sus funciones (Carrasco, 2021). El trabajo remoto también ha llevado al aislamiento en el hogar, muchos trabajadores que realizan esta actividad presentan sobrecarga de trabajo y no se puede desarrollar con el horario habitual y tienen que desarrollar más horas de las normales para cumplir con las funciones que se han asignado (Bustamante et al., 2022).

De la misma manera se tiene el fundamento del desempeño laboral definido por Cedeño y Saltos (2020), como el cumplimiento de las funciones asignadas en la jornada de trabajo y involucramiento con los objetivos institucionales a través de una secuencia de actividades programadas, además acompañada de las relaciones de comunicación que presente con sus compañeros de trabajo. Chiang y San Martín (2018), lo definen como el cumplimiento de tareas basada en las actividades programadas por la empresa, para ello se basa en programación de actividades que son verificación con el monitoreo que se realiza a los trabajadores. Además, se menciona que el desempeño laboral se considera como el rendimiento que presenta el trabajador en el cumplimiento de sus funciones y se determina por el logro de metas que presenta y las relaciones con sus compañeros de trabajo (Delgado et al., 2020).

Para la selección de las dimensiones se tiene a lo expresado por Salgado y Cabal (2011), quienes, a través de su estudio realizado, mencionan que para evaluar el desempeño laboral se debe tener en cuenta tres elementos fundamentales que es desempeño de tarea, desempeño contextual y el desempeño organizacional.

Desempeño de tarea, se basa en la capacidad profesional que presenta el trabajador, relacionado con la capacidad que presenta para la toma de decisiones, luego se tiene a la organización y planificación de las actividades que

presenta, además de la capacidad que presentan los trabajadores para resolver problemas presentados, adjunto a los conocimientos técnicos y a la productividad (Matabanchoy et al., 2018). Se considera con el acatamiento de las funciones que desarrolla el trabajador para ello se basa en el MOF de la empresa y las directivas que contempla (Vega y Castillo, 2020). Durante esta etapa es importante que el jefe directo o del área se encuentre pendiente del rendimiento que presenta el personal bajo su cargo para analizar si cumple con las competencias necesarias requeridas para el puesto que se desempeña (Cairo et al., 2022).

Desempeño contextual, se considera a la relación que presenta el trabajador con su entorno de trabajo, manteniendo una orientación a los objetivos y resultados, la iniciativa que presenta, el nivel de compromiso que presenta con la organización, además se encuentra asociado con la colaboración y cooperación con sus compañeros de trabajo y poder transmitir su experiencia (Pashanasi et al., 2021). Es importante que el trabajador se adapte a las nuevas modalidades de trabajo que se presenten en su actividad cotidiana y la empresa juega un papel primordial porque debe mantenerlo capacitado y motivarlo para asumir nuevos retos que se presenten (Ruiz et al., 2021).

Desempeño organizacional, se refiere al rendimiento que presenta los trabajadores en conjunto, relacionado con el cumplimiento de las metas institucionales, basado en el rendimiento laboral, luego se tiene a la calidad del trabajo, además del manejo del tiempo y los recursos que se tiene en la entidad, a ello se tiene el cumplimiento de la asistencia laboral y el rendimiento que presenta el trabajador (Tejedor, 2019). El desempeño empresarial es muy complejo de alcanzar, pero se basa en el involucramiento que pueda alcanzar la dirección con los trabajadores y brindarle las herramientas para lograr las metas establecidas (Agui, 2020).

La evaluación del desempeño es una técnica de valoración y valoración, ya sea individual o grupal, de logros, que permite iniciar planes de mejora, metas y objetivos (Torres et al., 2021); Esta forma consiste en determinar el nivel de

desempeño general de los colaboradores en sus actividades diarias, presentando beneficios esenciales para el análisis de la productividad, siendo la evaluación un medio para enfocar el desempeño general (Guartán et al., 2019). Cuando se realiza la evaluación se debe tener las políticas necesarias y los medios requeridos para informar al personal de sus logros o deficiencias presentadas para que puedan establecer medidas que permitan fortalecer los inconvenientes presentados (Chagray et al., 2020).

El desempeño general del trabajo como parte del control administrativo es importante, ya que los profesionales que integran dicha gestión a nivel municipal tienen el motivo de estar preocupados por los bienes del país y deben controlar muy bien el rango de precios ofrecido para brindar un servicio lo suficientemente bueno a los vecinos (Olivera et al., 2021). Quienes se benefician a través de su desempeño, en consecuencia, conocer el desempeño general de cuadros de los empleados municipales es relevante para la organización, ya que influye en la productividad de esta área y en cualquier (Bautista y Delgado, 2020).

La asociación que se registra en la actualidad entre el trabajo remoto y la modalidad de evaluar el desempeño de los trabajadores se volvió complejo por no estar preparados para afrontar este reto que se origino con la pandemia y es importante que las organizaciones presenten las estrategias necesarias que les permitan alcanzar las metas establecidas y no presionar a los trabajadores, permitiéndoles cumplir con su horario de trabajo habitual (Chenet et al., 2020). Durante este proceso es importante que la dirección aplique estrategias de involucramiento laboral para alcanzar las metas propuestas y que los trabajadores se encuentren motivados para afrontar nuevos retos laborales (Trujillo et al., 2020).

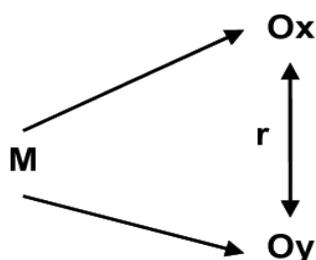
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Se considera de tipo básica, según lo definido por Hernández y Mendoza (2018), los estudios de este tipo se basan en la revisión de literatura que permita analizar y sustentar a las variables con la finalidad de obtener el diagnóstico de una problemática. En el caso del estudio se realiza el análisis en las Salas de Audiencias Penales del Poder Judicial -Sede Lurigancho con la finalidad de conocer la relación que se presenta entre el trabajo remoto y el desempeño laboral. De enfoque cuantitativo, definida por Baena (2017), como estudios que presentan análisis numérico, basado en pruebas estadísticas que permitan responder a los objetivos trazados en el estudio por medio de instrumentos.

Presenta diseño no experimental – correlacional, al respecto Cabezas et al. (2018), define a los estudios no experimentales como el análisis de variables sin realizar intervención o manipulación de su contexto, basado en observaciones y realizando anotaciones por medio de instrumentos. Por otro lado, Cohen y Gómez (2019), expresan que los estudios correlacionales presentan como finalidad dar a conocer el grado de relación que se presentan entre las variables. El alcance temporal es transversal, Concepción et al. (2019), definen a estos estudios como el análisis en un solo momento que se establece entre el investigador y los sujetos que conforman la muestra.

El esquema del estudio es el siguiente:



Dónde:

M: Muestra de estudio

- Ox:** Observación de trabajo remoto
- Oy:** Observación de desempeño laboral
- R:** Relación que presentan

3.2. Variables y operacionalización

Espinoza (2019), menciona que la finalidad que presenta operacionalizar una variable es descomponerlo en dimensiones y el indicador que permitan analizar y elaborar los instrumentos.

Variable X: Trabajo remoto

Definición conceptual según Uribe et al. (2021), lo definen como una modalidad de trabajo que se realiza de manera externa a la empresa utilizando las herramientas tecnológicas que le permita al trabajador tener contacto virtual con los servicios que se ofrece a sus clientes.

Por otro lado, según la definición operacional se considera como la adopción de las tecnologías en el trabajo cotidiano y se realiza de manera externa a la entidad, evaluado en el estudio en las dimensiones de jornada de trabajo, soporte laboral y tecnológico, bienestar social, analizado por medio de una escala ordinal.

Tabla 1. Operacionalización del trabajo remoto

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala y valores	Rango
Jornada de trabajo	Horario de trabajo	1-2	(1) Nunca	Deficiente
	Actividades laborales	3-4	(2) Casi nunca	Regular
	Reporte de actividades	5-6	(3) A veces	Eficiente
	Supervisión del trabajo	7-8	(4) Casi siempre	
Soporte laboral y tecnológico	Medios de comunicación	9-10	(5) Siempre	
	Soporte tecnológico	11-12		
	Espacio de trabajo	13-14		
	Respuesta de consultas	15-16		
Bienestar social	Comunicación con los compañeros de trabajo	17-18		
	Comunicación con los jefes	19-20		
	Entorno de trabajo	21-22		
	Manejo de estrés	23-24		

Fuente: Adaptado de Uribe et al. (2021)

Variable Y: Desempeño laboral

Definición conceptual según Cedeño y Saltos (2020), definen al desempeño laboral como el cumplimiento de las funciones asignadas en la jornada de trabajo y involucramiento con los objetivos institucionales a través de una secuencia de actividades programadas, además acompañada de las relaciones de comunicación que presente con sus compañeros de trabajo.

Por otro lado, según la definición operacional se considera como la evaluación de los trabajadores con la finalidad de detectar las fortalezas y las debilidades que presentan, en el estudio se analiza por medio de las dimensiones del desempeño de tarea, desempeño contextual y el desempeño organizacional.

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala y valores	Rango
Desempeño de tarea	Capacidad para la toma de decisiones.	1-2	(1) Nunca	Deficiente
	Capacidad para la organización y planificación.	3-4	(2) Casi nunca	Regular
	Capacidad para la resolución de problemas.	5-6	(3) A veces	Eficiente
	Conocimiento técnico.	7-8	(4) Casi siempre	
	Productividad del trabajo	9-10	(5) Siempre	
Desempeño contextual	Orientación a objetivos y resultados.	11-12		
	Compromiso con la organización.	13-14		
	Colaboración y cooperación con los compañeros.	15-16		
	Compartir y transmitir conocimientos.	17-18		
Desempeño organizacional	Mantenimiento del rendimiento laboral.	19-20		
	Calidad de trabajo.	21-22		
	Tiempo y los recursos laborales.	23-24		
	Asistencia al trabajo y uso eficiente del tiempo.	25-26		
	Ritmo de trabajo.	27		

Fuente: Adaptado de Salgado y Cabal (2011)

3.3. Población, muestra y muestreo

La población considerada en el estudio se basa en 56 trabajadores de las Salas de Audiencias Penales del Poder Judicial. Al respecto se tiene que Cienfuegos y Cienfuegos (2016), definen a la población como sujetos involucrados en un contexto analizado que presente problemática y se aplican

instrumentos que permitan su análisis, para ello se enfocan en criterios de inclusión y exclusión que permitan la selección de su muestra.

La muestra que se consideró en el estudio se basa en la totalidad de sujetos que conforman la población por el alcance que se presenta a los 56 trabajadores, denominándose muestra de tipo censo, al respecto Gallardo (2017), se refieren que la muestra de tipo censo se basa en un muestreo no probabilístico a criterio de la investigadora por el alcance que presenta, se basa en tomar como muestra al total de la población cuando es un número alcanzable para aplicar los instrumentos al 100% de sujetos que integran la población.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica, en el estudio se aplicó como técnica a la encuesta, definida por González et al. (2017), como las acciones que se realizan en el proceso de recolección de datos con la finalidad de analizar los sucesos que se presentan de una problemática. Dentro de los estudios cuantitativos la encuesta se analiza de manera numérica y se presenta en resultados estadísticos.

Instrumento, en el caso del estudio se ha seleccionado como instrumento el cuestionario cerrado, definido por Herbas y Rocha (2018), como el medio tangible donde se realizan las anotaciones de las opiniones que presenten los sujetos que conforman la muestra y por medio de la categorización de Likert se pueden cuantificar y presentar como resultados estadísticos.

Validez, según lo expresado por Montalván et al. (2019), se considera como el proceso de validez de constructo que se realiza por el juicio de expertos, donde se realiza la evaluación de consistencia interna, evaluando la redacción de los ítems y analizando la relación que se presenten con las dimensiones e indicadores. En el caso del estudio la validación se realiza por 3 profesionales con maestría a quienes se les entrega la matriz de validación para realizar el análisis respecto y proporcionar su veredicto.

Confiabilidad, Navarro et al. (2017), expresa que se considera como una prueba estadística que se basa en determinar el grado de confianza que presente el instrumento por medio del método de Alfa de Cronbach, cuando presenta opciones politómicas.

3.5. Procedimiento

El estudio se inicia con la presentación de la carta de presentación a la entidad, luego se tiene la autorización para poder aplicar el estudio, realizando las coordinaciones necesarias que permitan obtener la información que facilite el análisis la problemática, por otro lado se tiene las coordinaciones con los trabajadores que conformaran la muestra para obtener los resultados necesarios que respondan a los objetivos establecidos y se realicen las recomendaciones que ayuden a mitigar la problemática presentada.

3.6. Método de análisis de datos

En esta fase del estudio se realiza el uso del programa Excel 2021, para realizar la tabulación de las opiniones brindadas por los trabajadores y realizar la sumatoria de las dimensiones, luego por medio de la estadística descriptiva presentar los resultados en tablas y figuras que permitan el análisis de los niveles presentados.

Luego la segunda fase se tiene el análisis inferencial, para ello se utilizo el programa SPSS para realizar la migración de datos y los cálculos necesarios que permitan analizar a los objetivos. El primer paso es realizar la prueba de normalidad de datos para conocer la distribución que presenta la muestra, luego de ello se aplicó el método inferencial mas adecuado para responder a os objetivo y la hipótesis.

3.7. Aspectos éticos

Uno de los considerados es la originalidad, al desarrollar el estudio se realizó teniendo en cuenta la citación necesaria por medio de la norma APA que permita tener en cuenta los derechos de autoría, además se tiene al anonimato,

puesto que al momento de recolectar los datos no se registran los nombres de los trabajadores, finalmente se considera al consentimiento informado, porque durante el desarrollo del estudio se inicia brindando la información de la finalidad que presente el estudio para que los trabajadores conozcan la relevancia de sus opiniones.

IV. RESULTADOS

En esta fase de la investigación se procedió con la aplicación de los instrumentos a los trabajadores, luego fueron procesados en el programa Excel 2021, para organizar cada una de las opiniones proporcionadas y realizar los cálculos requeridos para el análisis, para ello se realizó una sumatoria de los items que conforman a cada dimensión y a la variable, permitiendo obtener el análisis descriptivo por medio de la escala ordinal y los intervalos propuestos en el estudio.

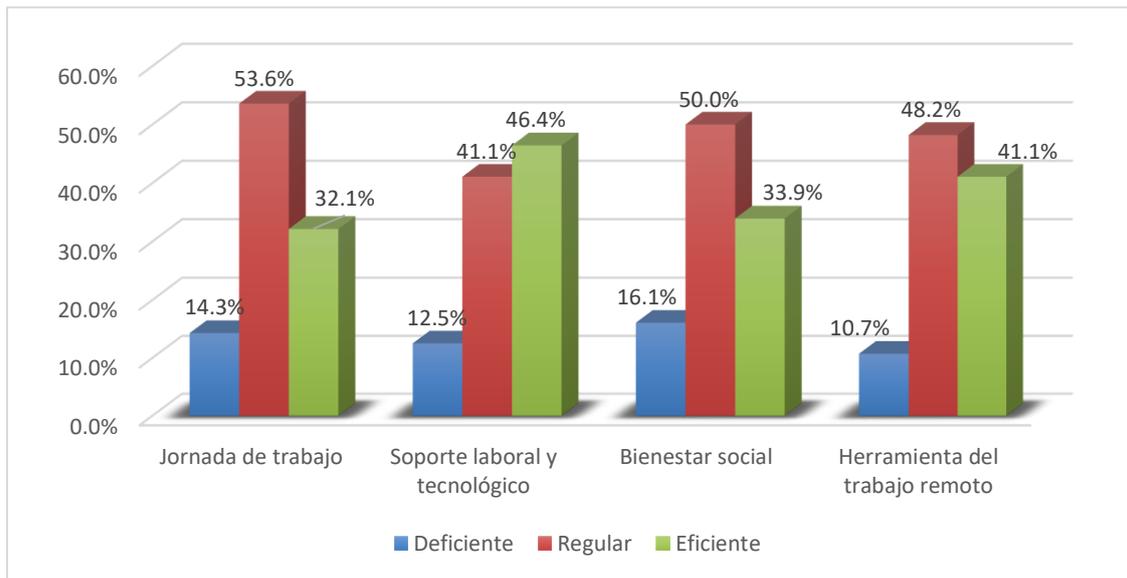
Luego se procedió con el desarrollo del análisis inferencial de la investigación, realizado en el SPSS, determinado por la prueba no paramétrica del Rho de Spearman para dar a conocer el nivel de relación que se presenta en los objetivos y de la misma manera para realizar la comprobación de la hipótesis del estudio se estableció el margen de 0.05, considerándose como significativa cuando el valor de sig. Se presenta por debajo del valor expuesto, realizándose la comprobación y aceptación de la hipótesis propuesta por la investigadora.

Análisis descriptivo

Tabla 2. Nivel de herramienta de trabajo remoto

Dimensiones y variable	Deficiente		Regular		Eficiente		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Jornada de trabajo	8	14.3%	30	53.6%	18	32.1%	56	100.0%
Soporte laboral y tecnológico	7	12.5%	23	41.1%	26	46.4%	56	100.0%
Bienestar social	9	16.1%	28	50.0%	19	33.9%	56	100.0%
Herramienta del trabajo remoto	6	10.7%	27	48.2%	23	41.1%	56	100.0%

Figura 1. Nivel de herramienta de trabajo remoto



Interpretación:

Luego de procesar la información de los instrumentos aplicados a los trabajadores de la entidad se presentan las valoraciones registradas para cada uno de los elementos analizados, iniciando con la jornada de trabajo, se ha podido evidenciar que el 14.3% lo evaluación que se presenta de manera deficiente, de ahí se ha dado a conocer que el 53.6% de los trabajadores han dado su opinión que se percibe de manera regular y se tiene que el 32.1% de los sujetos evaluados han considerado que se presenta de manera eficiente.

Al desarrollar el análisis que se ha registrado para el soporte laboral y tecnológico se ha dado a conocer que el 12.5% de los trabajadores han considerado que se presenta de manera deficiente, luego se ha podido evidenciar que el 41.1% lo ha registrado de manera regular, con ello se ha mostrado que el 46.4% lo ha considerado que se presenta de manera eficiente.

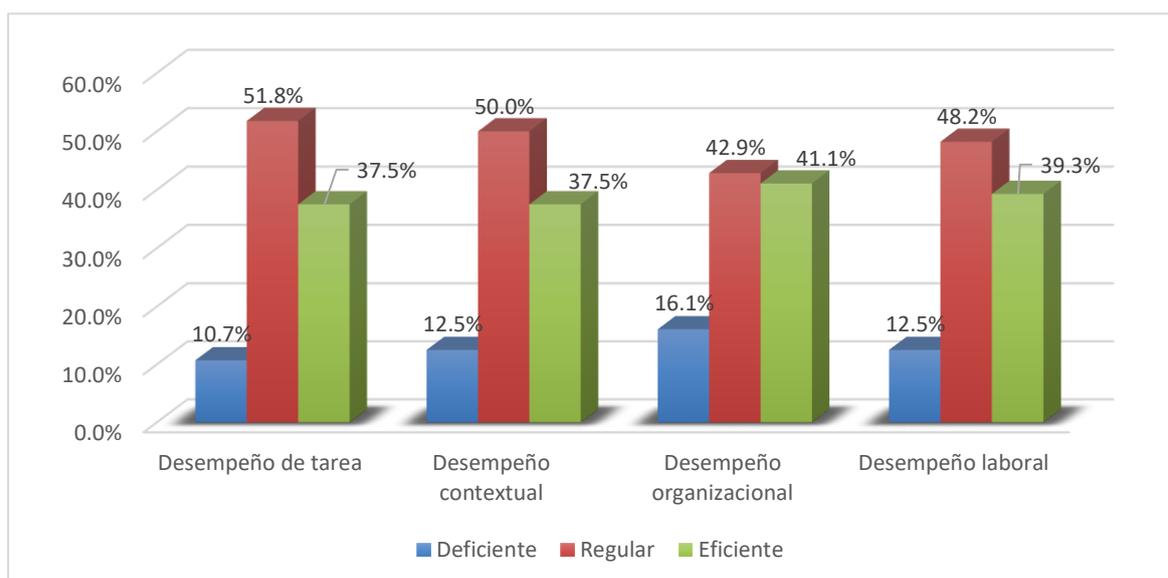
Al hacer mención de las valoraciones encontradas para el bienestar social se ha dado a conocer que el 16.1% lo encuentra como deficiente, de ahí se ha podido mostrar que el 50.0% lo analiza de manera regular y con ello se ha registrado que el 33.9% lo ha percibido como eficiente.

Al realizar la descripción detallada de lo sucedido con la variable herramienta de trabajo remoto se ha mostrado que el 10.7% lo ha encontrado que se presenta de manera deficiente, luego de ello se ha evidenciado que el 48.2% lo ha percibido que se presenta de manera regular, además de ello se tiene que el 41.1% lo analiza que se presenta como eficiente.

Tabla 3. Nivel de evaluación del desempeño laboral

Dimensiones y variable	Deficiente		Regular		Eficiente		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Desempeño de tarea	6	10.7%	29	51.8%	21	37.5%	56	100.0%
Desempeño contextual	7	12.5%	28	50.0%	21	37.5%	56	100.0%
Desempeño organizacional	9	16.1%	24	42.9%	23	41.1%	56	100.0%
Desempeño laboral	7	12.5%	27	48.2%	22	39.3%	56	100.0%

Figura 2. Nivel de evaluación del desempeño laboral



Interpretación:

Luego de procesar la información de los instrumentos aplicados a los trabajadores de la entidad se presentan las valoraciones registradas para cada uno de los elementos analizados, iniciando con el desempeño de tarea reflejando que el 10.7% de los sujetos que conforman la muestra lo han percibido que se presenta de manera deficiente, luego se ha dado a conocer que el 51.8% lo ha encontrado de

manera regular, con ello se ha evidenciado que el 37.5% lo considera de manera eficiente.

De acuerdo a los registros encontrados para el desempeño contextual se ha evidenciado que el 12.5% lo ha mostrado que se presenta de manera deficiente, de ahí sea podido dar a conocer que el 50.0% de los sujetos evaluados se han considerado como regular, además de lo mostrado se tiene que el 37.5% lo han dado a conocer que se presenta de manera eficiente.

Al mencionar a las valoraciones registradas para el desempeño organizacional se ha podido dar a conocer que el 16.1% lo ha dado a conocer que se presenta de manera deficiente, luego se ha mostrado que el 42.9% lo ha dado a conocer que se refleja de manera regular, además de ello se ha mostrado que el 41.1% lo registra de manera eficiente.

Al detallar las valoraciones encontradas para la variable evaluación del desempeño laboral, se ha dado a conocer que el 12.5% del análisis desarrollado se ha reflejado como deficiente, de ahí se tiene que el 48.2% de los sujetos evaluados se ha presentado de manera regular, por ultimo se tiene que el 39.3% de los sujetos evaluados lo han considerado que se presenta de manera eficiente.

Análisis inferencial

En esta fase del estudio se detallan los resultados alcanzados para analizar el nivel de relación que se presenta en los objetivos inferencial y de la misma manera permite realizar la comprobación de las hipótesis establecidas.

Hipótesis general

Hi: Existe relación significativa entre las herramientas del trabajo remoto y la evaluación del desempeño laboral en las Salas de Audiencias Penales del Poder Judicial -Sede Lurigancho-2021.

Ho: No existe relación significativa entre las herramientas del trabajo remoto y la evaluación del desempeño laboral en las Salas de Audiencias Penales del Poder Judicial -Sede Lurigancho-2021.

Margen: 0.05

Método: Rho de Spearman

Tabla 4. Relación entre las herramientas del trabajo remoto y la evaluación del desempeño laboral

		Herramienta del trabajo remoto	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Herramienta del trabajo remoto	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,877**
		N	,000
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,877**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000

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

Interpretación:

Luego de procesar la información de los instrumentos aplicados a los trabajadores de la entidad se presentan las valoraciones registradas para cada uno de los elementos analizados mostrando un grado de correlación de $Rho = 0.877$ entre las herramientas del trabajo remoto y la evaluación del desempeño laboral, reflejando que se analiza como positiva considerable según la valoración que proporciona Hernández et al. (2014), reflejando que el dominio de las herramientas del trabajo remoto de los trabajadores determina el nivel de desempeño que presenten en sus actividades que realizan de manera cotidiana en la institución.

De la misma manera al realizar la interpretación del valor de la significancia para poder determinar la aceptación de la hipótesis establecida en el estudio se tiene un valor de 0.000, que al ser comparada con el valor margen de 0.05 se puede registrar que es menor, por lo tanto, se confirma la hipótesis propuesta por la investigadora donde se afirma la existencia de relación significativa entre las herramientas del trabajo remoto y la evaluación del desempeño laboral y se procede con el rechazo de la hipótesis nula.

Hipótesis específica 1

Hi: Existe relación significativa entre la jornada de trabajo y la evaluación del desempeño laboral en las Salas de Audiencias Penales del Poder Judicial - Sede Lurigancho-2021.

Ho: No existe relación significativa entre la jornada de trabajo y la evaluación del desempeño laboral en las Salas de Audiencias Penales del Poder Judicial - Sede Lurigancho-2021.

Margen: 0.05

Método: Rho de Spearman

Tabla 5. Relación de la jornada de trabajo y la evaluación del desempeño laboral

		Jornada de trabajo	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Jornada de trabajo	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,834**
		N	56
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,834**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	56

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

Interpretación:

Luego de procesar la información de los instrumentos aplicados a los trabajadores de la entidad se presentan las valoraciones registradas para cada uno de los elementos analizados mostrando un grado de correlación de $Rho = 0.834$ entre la jornada de trabajo y la evaluación del desempeño laboral, reflejando que se analiza como positiva considerable según la valoración que proporciona Hernández et al. (2014), reflejando que la jornada de trabajo de los trabajadores determina el nivel de desempeño que presenten en sus actividades que realizan de manera cotidiana en la institución.

De la misma manera al realizar la interpretación del valor de la significancia para poder determinar la aceptación de la hipótesis establecida en el estudio se tiene un

valor de 0.000, que al ser comparada con el valor margen de 0.05 se puede registrar que es menor, por lo tanto, se confirma la hipótesis propuesta por la investigadora donde se afirma la existencia de relación significativa entre la jornada de trabajo y la evaluación del desempeño laboral y se procede con el rechazo de la hipótesis nula.

Hipótesis específica 2

Hi: Existe relación significativa entre el soporte laboral y la evaluación del desempeño laboral en las Salas de Audiencias Penales del Poder Judicial - Sede Lurigancho-2021.

Ho: No existe relación significativa entre el soporte laboral y la evaluación del desempeño laboral en las Salas de Audiencias Penales del Poder Judicial - Sede Lurigancho-2021.

Margen: 0.05

Método: Rho de Spearman

Tabla 6. Relación del soporte laboral y la evaluación del desempeño laboral

			Soporte laboral y tecnológico	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Soporte laboral y tecnológico	Coeficiente de correlación	1,000	,779**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	56	56
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,779**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	56	56

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

Interpretación:

Luego de procesar la información de los instrumentos aplicados a los trabajadores de la entidad se presentan las valoraciones registradas para cada uno de los elementos analizados mostrando un grado de correlación de Rho = 0.779 entre el soporte laboral y la evaluación del desempeño laboral, reflejando que se analiza como positiva considerable según la valoración que proporciona Hernández et al.

(2014), reflejando que la jornada de trabajo de los trabajadores determina el nivel de desempeño que presenten en sus actividades que realizan de manera cotidiana en la institución.

De la misma manera al realizar la interpretación del valor de la significancia para poder determinar la aceptación de la hipótesis establecida en el estudio se tiene un valor de 0.000, que al ser comparada con el valor margen de 0.05 se puede registrar que es menor, por lo tanto, se confirma la hipótesis propuesta por la investigadora donde se afirma la existencia de relación significativa entre el soporte laboral y la evaluación del desempeño laboral y se procede con el rechazo de la hipótesis nula.

Hipótesis específica 3

Hi: Existe relación significativa entre el bienestar social y la evaluación del desempeño laboral en las Salas de Audiencias Penales del Poder Judicial - Sede Lurigancho-2021.

Ho: No existe relación significativa entre el bienestar social y la evaluación del desempeño laboral en las Salas de Audiencias Penales del Poder Judicial - Sede Lurigancho-2021.

Margen: 0.05

Método: Rho de Spearman

Tabla 7. Relación del bienestar social y la evaluación del desempeño laboral

			Bienestar social	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Bienestar social	Coeficiente de correlación	1,000	,830**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	56	56
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,830**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	56	56

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

Interpretación:

Luego de procesar la información de los instrumentos aplicados a los trabajadores de la entidad se presentan las valoraciones registradas para cada uno de los elementos analizados mostrando un grado de correlación de $Rho = 0.830$ entre el bienestar social y la evaluación del desempeño laboral, reflejando que se analiza como positiva considerable según la valoración que proporciona Hernández et al. (2014), reflejando que la jornada de trabajo de los trabajadores determina el nivel de desempeño que presenten en sus actividades que realizan de manera cotidiana en la institución.

De la misma manera al realizar la interpretación del valor de la significancia para poder determinar la aceptación de la hipótesis establecida en el estudio se tiene un valor de 0.000, que al ser comparada con el valor margen de 0.05 se puede registrar que es menor, por lo tanto, se confirma la hipótesis propuesta por la investigadora donde se afirma la existencia de relación significativa entre el bienestar social y la evaluación del desempeño laboral y se procede con el rechazo de la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

De acuerdo a lo expuesto como objetivo general que se basa en determinar la relación que se presenta entre las herramientas del trabajo remoto y la evaluación del desempeño laboral en las Salas de Audiencias Penales del Poder Judicial - Sede Lurigancho-2021; luego de procesar la información de los instrumentos aplicados a los trabajadores de la entidad se presentan las valoraciones registradas para cada uno de los elementos analizados mostrando un grado de correlación de $Rho = 0.877$ entre las herramientas del trabajo remoto y la evaluación del desempeño laboral, reflejando que se analiza como positiva considerable según la valoración que proporciona Hernández et al. (2014), reflejando que el dominio de las herramientas del trabajo remoto de los trabajadores determina el nivel de desempeño que presenten en sus actividades que realizan de manera cotidiana en la institución. De la misma manera al realizar la interpretación del valor de la significancia para poder determinar la aceptación de la hipótesis establecida en el estudio se tiene un valor de 0.000, que al ser comparada con el valor margen de 0.05 se puede registrar que es menor, por lo tanto, se confirma la hipótesis propuesta por la investigadora donde se afirma la existencia de relación significativa entre las herramientas del trabajo remoto y la evaluación del desempeño laboral y se procede con el rechazo de la hipótesis nula.

Los resultados mencionados presentan una aproximación a lo hallado por Rojas (2021), con su estudio que se basa en el análisis de la relación que se presenta el trabajo remoto con el desempeño laboral de una entidad pública de Lima, durante este proceso se alinea a lo descrito en estudios cuantitativos, plasmando resultados numéricos que permitan analizar los objetivos establecidos, logrando concluir: Se alcanzo un Rho de 0.649 entre las variables dando a conocer que se presenta relación significativa entre las variables, puesto que el valor de sig. = 0.000, procediendo con el rechazo de la hipótesis nula. Con ello se demostró la importancia que presenta que los profesionales presenten las competencias necesarias para desarrollar actividades remotas, como el manejo de las tecnologías.

De la misma manera se asemeja a lo encontrado por Cortés et al. (2020), con su estudio que se basa en dar a conocer cómo se relaciona el trabajo remoto en

pandemia y el desempeño del trabajador en Colombia, para ello se consideró como transversal, puesto que la recolección de información se realizó en un solo momento, presentando diseño no experimental, evitando la manipulación de las variables analizadas, logrando concluir: Los factores que afectan al trabajo remoto se basan en el desarrollo de actividades fuera del horario habitual de trabajo y la generación de estrés que se genera, afectando al desempeño de los trabajadores. Otro de los elementos que dificultan en trabajo remoto se basa en la falta de habilidades tecnológicas en el personal y los recursos para desarrollar sus funciones.

Con la comparación realizada se puede observar que, en el estudio y la comparación realizada, presentan concordancia que las herramientas para desarrollar trabajo remoto son favorables para que los trabajadores logren desarrollar su trabajo de manera eficiente y que el desempeño que presenten sea el esperado por la entidad. Dentro de la fundamentación del trabajo remoto se tiene a Uribe et al. (2021), lo definen como una modalidad de trabajo que se realiza de manera externa a la empresa utilizando las herramientas tecnológicas que le permita al trabajador tener contacto virtual con los servicios que se ofrece a sus clientes.

De acuerdo a lo expuesto como objetivo específico 1 que se basa en conocer la relación que se presenta entre la jornada de trabajo y la evaluación del desempeño laboral en las Salas de Audiencias Penales del Poder Judicial -Sede Lurigáncho-2021; luego de procesar la información de los instrumentos aplicados a los trabajadores de la entidad se presentan las valoraciones registradas para cada uno de los elementos analizados mostrando un grado de correlación de $Rho = 0.834$ entre la jornada de trabajo y la evaluación del desempeño laboral, reflejando que se analiza como positiva considerable según la valoración que proporciona Hernández et al. (2014), reflejando que la jornada de trabajo de los trabajadores determina el nivel de desempeño que presenten en sus actividades que realizan de manera cotidiana en la institución. De la misma manera al realizar la interpretación del valor de la significancia para poder determinar la aceptación de la hipótesis establecida en el estudio se tiene un valor de 0.000, que al ser comparada con el valor margen de 0.05 se puede registrar que es menor, por lo tanto, se confirma la

hipótesis propuesta por la investigadora donde se afirma la existencia de relación significativa entre la jornada de trabajo y la evaluación del desempeño laboral y se procede con el rechazo de la hipótesis nula.

Los resultados mencionados presentan una aproximación a lo hallado por Torres y Villar (2021), presentaron su estudio con el objetivo de analizar la relación que se presenta entre el trabajo remoto y el desempeño laboral en el gobierno local de Huaral, para ello se consideró como transversal, puesto que la recolección de información se realizó en un solo momento, presentando diseño no experimental, evitando la manipulación de las variables analizadas, logrando concluir: Se ha demostrado la existencia de relación significativa ($Rho= .414$; $sig.= 0.000$) confirmando la hipótesis de estudio y determinando que el trabajo remoto que se realizó en la institución presentó sus repercusiones en el desempeño de los trabajadores, para ello la entidad debe capacitar al personal para lograr los objetivos institucionales.

De la misma manera se asemejan a lo evidenciado por Pérez y Otálora (2021), desarrollaron un estudio de se basa en la transición del trabajo presencia al trabajo remoto en Bogotá – Colombia, para el desarrollo del estudio se basó en el diseño no experimental, evitando la manipulación de las variables, logrando concluir: Se ha demostrado que el cambio drástico del modo presencial al virtual ha sido un golpe duro para las empresas, al no encontrarse preparadas para esta modalidad, la falta de recursos tecnológicos y la ausencia de capacidades en el manejo de herramientas fueron los principales problemas presentados.

Las dimensiones que proponen los autores Uribe et al. (2021), mencionan a los siguientes: el primero es jornada de trabajo, se define como el tiempo que un trabajador dedica para realizar actividades programada por una entidad, durante este tiempo el trabajador está en la obligación de cumplir con la programación de las actividades teniendo en cuenta a la supervisión que se encuentra sometido (Medina et al., 2021).

De acuerdo a lo expuesto como objetivo específico 2 que se basa en establecer la relación que se presenta entre el soporte laboral y tecnológico con la

evaluación del desempeño laboral en las Salas de Audiencias Penales del Poder Judicial -Sede Lurigancho-2021; luego de procesar la información de los instrumentos aplicados a los trabajadores de la entidad se presentan las valoraciones registradas para cada uno de los elementos analizados mostrando un grado de correlación de $Rho = 0.779$ entre el soporte laboral y la evaluación del desempeño laboral, reflejando que se analiza como positiva considerable según la valoración que proporciona Hernández et al. (2014), reflejando que la jornada de trabajo de los trabajadores determina el nivel de desempeño que presenten en sus actividades que realizan de manera cotidiana en la institución. De la misma manera al realizar la interpretación del valor de la significancia para poder determinar la aceptación de la hipótesis establecida en el estudio se tiene un valor de 0.000, que al ser comparada con el valor margen de 0.05 se puede registrar que es menor, por lo tanto, se confirma la hipótesis propuesta por la investigadora donde se afirma la existencia de relación significativa entre el soporte laboral y la evaluación del desempeño laboral y se procede con el rechazo de la hipótesis nula.

Los resultados mencionados presentan una aproximación a lo hallado por Peña (2021), presento su estudio con el objetivo de analizar la relación que se presenta entre el trabajo remoto y la productividad de los trabajadores de k gobierno local de Pisco, durante este proceso se estableció el diseño no experimental como pilar para realizar el análisis de datos y no manipular el comportamiento que presenten los sujetos que integren la muestra, logrando concluir: Se determino relación de $Rho = 0.580$ analizada como positiva media, dando a conocer que existe relación entre los elementos analizados y es significativa porque el valor de sig. = 0.000, ubicado por debajo del 0.05, procediendo con el rechazo de la hipótesis nula.

Bajo la misma línea se tiene el estudio de Irigoyen (2021), quien a través de su estudio en Chiclayo con la finalidad de conocer la relación que se presenta entre el trabajo remoto y el desempeño laboral en el gobierno regional, para el desarrollo del estudio se basó en el diseño no experimental, evitando la manipulación de las variables, con enfoque cuantitativo, porque se respondió a los objetivos por medio de datos numéricos, concluyendo: durante el trabajo remoto se presentó un bajo desempeño con el 50 %, luego se obtuvo para el nivel medio 45% y solo el 5%

presentaron un alto desempeño, con ello se demostró que muchos de los trabajadores de la entidad presentaron problemas con adaptarse a las herramientas tecnológicas durante el trabajo remoto que desarrollaron.

El segundo es soporte laboral y tecnológico, se refiere a las condiciones y recursos que presenta el trabajador, tomando como referencia el soporte tecnológico que se le brinda para desarrollar sus funciones, luego se tiene al espacio de trabajo que cuentan, así mismo el tiempo de repuesta que presentan cuando realizan consultas a sus jefes (Santos et al., 2021).

De acuerdo a lo expuesto como objetivo específico 3 que se basa en estudiar la relación que se presenta entre el bienestar social y la evaluación del desempeño laboral en las Salas de Audiencias Penales del Poder Judicial -Sede Lurigancho-2021, luego de procesar la información de los instrumentos aplicados a los trabajadores de la entidad se presentan las valoraciones registradas para cada uno de los elementos analizados mostrando un grado de correlación de $Rho = 0.830$ entre el bienestar social y la evaluación del desempeño laboral, reflejando que se analiza como positiva considerable según la valoración que proporciona Hernández et al. (2014), reflejando que la jornada de trabajo de los trabajadores determina el nivel de desempeño que presenten en sus actividades que realizan de manera cotidiana en la institución. De la misma manera al realizar la interpretación del valor de la significancia para poder determinar la aceptación de la hipótesis establecida en el estudio se tiene un valor de 0.000, que al ser comparada con el valor margen de 0.05 se puede registrar que es menor, por lo tanto, se confirma la hipótesis propuesta por la investigadora donde se afirma la existencia de relación significativa entre el bienestar social y la evaluación del desempeño laboral y se procede con el rechazo de la hipótesis nula.

Los resultados mencionados presentan una aproximación a lo hallado por Torero (2022), estudio la relación que se presenta entre la gestión del trabajo remoto y la relación que se presenta con el desempeño laboral de una empresa de Lima, para el desarrollo del estudio se basó en el diseño no experimental, evitando la manipulación de las variables, con enfoque cuantitativo, porque se respondió a los objetivos por medio de datos numéricos, concluyendo: Se ha demostrado

relación significativa ($Rho= 0.840$; $sig.= 0.000$) entre las variables analizadas, rechazando a la hipótesis nula y mostrando que la empresa debe realizar proceso de capacitaciones para involucrar al personal y lograr que su desempeño se encuentre dentro de los estándares de la modalidad presencia.

El bienestar social, se relaciona con el contexto de trabajo, basado en la comunicación que se presenta con los jefes, luego se vincula con el entorno de trabajo, basado en el clima institucionales y las relaciones comunicativas, conjunto a ello el manejo de estrés (Sánchez, 2021).

De la misma manera se tiene el fundamento del desempeño laboral definido por Cedeño y Saltos (2020), como el cumplimiento de las funciones asignadas en la jornada de trabajo y involucramiento con los objetivos institucionales a través de una secuencia de actividades programadas, además acompañada de las relaciones de comunicación que presente con sus compañeros de trabajo. Chiang y San Martín (2018), lo definen como el cumplimiento de tareas basada en las actividades programadas por la empresa, para ello se basa en programación de actividades que son verificación con el monitoreo que se realiza a los trabajadores.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó que existe relación significativa ($Rho = 0.877$; Sig. $0.000 < 0.05$) entre las herramientas del trabajo remoto y la evaluación del desempeño laboral en las Salas de Audiencias Penales del Poder Judicial -Sede Lurigancho-2021; reflejando que el dominio de las herramientas del trabajo remoto de los trabajadores determina el nivel de desempeño que presenten en sus actividades que realizan de manera cotidiana en la institución, lográndose comprobar la hipótesis general.
2. Se estableció que existe relación significativa ($Rho = 0.834$; Sig. $0.000 < 0.05$) entre la jornada de trabajo y la evaluación del desempeño laboral en las Salas de Audiencias Penales del Poder Judicial -Sede Lurigancho-2021; reflejando que la jornada de trabajo de los trabajadores determina el nivel de desempeño que presenten en sus actividades que realizan de manera cotidiana en la institución, lográndose comprobar la hipótesis específica 1.
3. Se demostró que existe relación significativa ($Rho = 0.779$; Sig. $0.000 < 0.05$) entre el soporte laboral y la evaluación del desempeño laboral en las Salas de Audiencias Penales del Poder Judicial -Sede Lurigancho-2021; reflejando que el soporte laboral de los trabajadores determina el nivel de desempeño que presenten en sus actividades que realizan de manera cotidiana en la institución, lográndose comprobar la hipótesis específica 2.
4. Se Comprobó que existe relación significativa ($Rho = 0.830$; Sig. $0.000 < 0.05$) entre el bienestar social y la evaluación del desempeño laboral en las Salas de Audiencias Penales del Poder Judicial -Sede Lurigancho-2021; reflejando que el bienestar social de los trabajadores determina el nivel de desempeño que presenten en sus actividades que realizan de manera cotidiana en la institución, lográndose comprobar la hipótesis específica 3.

VII. RECOMENDACIONES

1. Al administrador de la institución establecer estrategias como capacitaciones para fortalecer las competencias que presentan los trabajadores en el dominio de las herramientas tecnológicas en desarrollo de su trabajo remoto, permitiendo que los trabajadores presenten todas las facilidades para el cumplimiento de sus funciones.
2. Al jefe de personal realizar evaluaciones periódicas de cumplimiento de funciones de los trabajadores para detectar las falencias que se presenten y se puedan tomar medidas correctivas para fortalecer sus competencias y habilidades por medio capacitación o soporte virtual.
3. Al área de informática monitorear el correcto funcionamiento de los equipos que utilizan los trabajadores durante su trabajo remoto como las laptop y equipos móviles para que se encuentren siempre operativos y se logre el servicio esperado por los usuarios de la institución.
4. A los trabajadores mantenerse constantemente actualizado con las nuevas herramientas tecnológicas para fortalecer sus competencias y se alcancen los objetivos esperados por la entidad.

REFERENCIAS

- Agui, A. (2020). *Bienestar y desempeño laboral de los trabajadores públicos de la UNHEVAL*, Huánuco, 2019. 6 (4).
<https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/view/979>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. ISBN ebook: 978-607-744-748-1.
http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf
- Benavides, F., Amable, C., Cornelio, C., Vives, A., Milián, L. (2021). *El futuro del trabajo tras la COVID-19: el papel incierto del teletrabajo en el domicilio*. Revista Scielo. 46 (1).
<https://www.scielo.br/j/rbso/a/LhzNSwFdfBKbwLQbv3Rntmt/?lang=es>
- Buitrago, D. (2020). *Teletrabajo: una oportunidad en tiempos de crisis*. Revista Scielo. 30 (2).
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2145-77192020000100001
- Bautista, J. y Delgado, J. (2020). *Evaluación de la gestión administrativa para mejorar el desempeño laboral en la gestión municipal*. 4 (2).
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/189/244>
- Bustamante et al. (2022). *Perception of teleworking by company managers and supervisors from the Maule Region (Chile) in times of the COVID-19 pandemic*. 33 (1).
https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642022000100157
- Cabezas, E., Andrade, A. y Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. ISBN: 978-9942-765-44-4.
<http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf>

- Cairo et al. (2022). *Cultura organizacional y el desempeño laboral de los docentes en la Escuela de Contabilidad y Finanzas de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios*. 1 (1).
<https://revistas.unamad.edu.pe/index.php/racs/article/view/158>
- Carrasco, R. (2021). *Telecommuting: advantages and disadvantages in organizations and collaborators*. 4 (2).
<http://portal.amelica.org/ameli/journal/221/2212240001/2212240001.pdf>
- Chagra y et al. (2020). *Organizational environment and work performance, case: Peruvian dairy company*. 11 (2).
https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1659-49322020000200003&script=sci_arttext
- Cedeño, T. y Saltos, G. (2020). *Proposal for performance evaluation as a process generating changes for the Municipal Company Property Registry of Manta*. 39(1).
http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2528-79072020000200102
- Cárcamo, M. (2022). *La implementación del teletrabajo: retos apremiantes desde el contexto pandémico*. 4(2).
<https://sapiencia.ucss.edu.pe/index.php/sei/article/view/28>
- Chiang, M. y San Martín, D. (2018). *Analysis of work satisfaction and performance in public employees of talcahuano city hall*. 17 (54).
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v17n54/art01.pdf>
- Camacho, J. (2021). *Teleworking, the digital utility due to the COVID-19 pandemic*. Revista Scielo. 32 (1). http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1870-46702021000100125&script=sci_arttext

- Cienfuegos, M. y Cienfuegos, A. (2016). The quantitative and qualitative in research. Support for its teaching. 7(13).
<http://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v7n13/2007-7467-ride-7-13-00015.pdf>
- Cohen, N. y Gómez, G. (2019). Metodología de la investigación, ¿para qué?: la producción de los datos y los diseños. ISBN 978-987-723-190-8. Editorial Teseo.
http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia_para_que.pdf
- Concepción, D., González, E., García, R. y Miño, J. (2019). Investigation methodology: Origin and construction of a doctoral tesis. 6(1). 76-87.
<http://scielo.iics.una.py/pdf/ucsa/v6n1/2409-8752-ucsa-6-01-76.pdf>
- Chenet et al. (2020). *Motivación y desempeño laboral en docentes de la facultad de enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica – Perú*. 4 (3).
<https://revistas.upp.edu.pe/index.php/RICCVVA/article/view/153>
- Dávila et al. (2022). *Labor productivity and telework in the public sector during the period of national emergency*. 14 (2).
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202022000200402
- Delfino, A. (2020). *The Incursion of Telework and the Constant Return of the Working Hours Regulation Debate*. 40 (1).
http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1853-984X2020000300022
- Delgado et al. (2020). *Stress and work performance of a health network staff*. 14 (2). http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2661-67422020000200011

- Espinoza, E. (2019). Las variables y su operacionalización en la investigación educativa. Segunda parte. Revista Conrado, 15(69), 171-180.
<http://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado>
- Gallardo, E. (2017). Metodología de la Investigación. Manual Autoformativo Interactivo. ISBN electrónico n.º 978-612-4196.
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf
- González, D., Alvarado, C. y Marín, C. (2017). Design and Validation of a Survey for the Characterization of Goat Production Units. 58(2).
http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0258-65762017000200003
- Guartán, A., Torres, K. y Ollague, J. (2019). *La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores*. 4 (6).
https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/139/410
- Hernández. R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación- rutas cuantitativa-cualitativa-mixta*. ISBN 1456260960. Editor McGraw-Hill Interamericana.
http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf
- Herbas, B. y Rocha, E. (2018). Scientific methodology for conducting marketing research and quantitative social research. 42(6). 123-160.
http://www.scielo.org.bo/pdf/rp/n42/n42_a06.pdf
- Matabanchoy, S., Álvarez, K. y Riobamba, O. (2018). *Effects of performance evaluations on the quality of work life of employees: a review from 2008 to 2018*. 21 (2). <http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v21n2/2389-7066-reus-21-02-176.pdf>

- Medina et al. (2021). *Construction and validation of the questionnaires to study telework/distance work*. 35 (1).
http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-350X2021000100008
- Mendoza, J. (2022). *El trabajo remoto, la desconexión digital y el tecno estrés*. 6 (4). <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/2649>
- Montalván, J., Soria, C., Hopkins, A., Ascue, R. y Ajito, E. (2019). *Guía de investigación*. ISBN: 978-612-4439-09-4. Primera edición digital. <https://cdn02.pucp.education/investigacion/2016/06/12214732/guia-de-investigacion-en-diseno.pdf>
- Moirano et al. (2021). *Homeoffice and social isolation effect on stress: a preliminary diagnosis for Argentina*. 12 (1).
http://bibliotecadigital.uns.edu.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1853-20552021001100003&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Navarro, E., Jiménez, E. y Rappoport, S. (2017). *Fundamentos de la investigación y la innovación educativa*. ISBN: 978-84-16602-55-1. https://www.unir.net/wp-content/uploads/2017/04/Investigacion_innovacion.pdf
- Olivera et al. (2021). *Organizational climate and its influence on the work performance of workers*. 8 (2).
http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2409-87522021000200003
- Pashanasi et al. (2021). *Job performance in higher education institutions: A Latin American literature review*. 12 (3).
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682021000300163&script=sci_arttext
- Quispe, A., Barboza, E., Gonzales, V. y Cacho, A. (2021). *Quality management for remote work*. Revista Multidisciplinar. 9 (2).
<http://revistas.unj.edu.pe/index.php/pakamuros/article/view/181/219>

- Ropa, B. y Alama, M. (2022). *Organizational management: a theoretical analysis for action*. Revista Scielo. 9 (1).
http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2409-87522022000100081
- Rodríguez, S. (2021). *The Employer as a Guarantor of Occupational Safety in the Peruvian Criminal Code. Globalization, Criminal Risk and COVID-19*. 50 (1).
http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S2301-06652021000102110&script=sci_arttext
- Ruiz et al. (2021). *Motivation: Good job performance of public management workers*. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/564/735>
- Salgado, J. y Cabal, A. (2011). *Performance Appraisal in the Public Administration of the Principality of Asturias: An Analysis of Psychometric Properties*. 27 (2).
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622011000200001
- Sánchez, A. (2021). *Efectos del teletrabajo sobre el bienestar de los trabajadores*. 30 (2). <https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v30n2/1132-6255-medtra-30-02-234.pdf>
- Santos et al. (2021). *The evaluation process in higher education during remote education: challenges and perspectives in the context of the COVID-19 pandemic*. 40 (1).
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0257-43142021000400003
- Sánchez, A. (2021). *Effects of home-office on workers' well-being*. Revista Scielo. 30 (2). https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552021000200234

- Sabatto, D. (2022). *El trabajo en la Administración Pública Nacional durante la pandemia*. 3(96).
<https://publicaciones.inap.gob.ar/index.php/CUINAP/article/view/303>
- Tapasco O. y Giraldo, J. (2020). *Asociación entre posturas administrativas de directivos y su disposición hacia la adopción del teletrabajo*. 31 (1).
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/infotec/v31n1/0718-0764-infotec-31-01-149.pdf>
- Tejedor, V. (2019). *Evaluation of performance increases quality in attention in hotel companies*. 2 (2).
<http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/221/221970021/221970021.pdf>
- Torres et al. (2021). *Emotional intelligence and work performance of the health professionals of the hospital of Pucallpa*. 4 (10).
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2664-32432021000100064
- Trujillo et al. (2020). *Job satisfaction and university academic performance*. 7 (2).
http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2301-01262020000200066&lng=pt&tlng=es
- Uribe et al. (2021). *El trabajo remoto y la gestión de las emociones en tiempos de la COVID-19: Una mirada de estudiantes de maestría desde el rol de trabajadores, Lima-Perú (2020)*. 24 (1).
<http://www.scielo.org.pe/pdf/idata/v24n1/1810-9993-idata-24-01-179.pdf>
- Valencia, A. (2018). *Regulatory Aspects of Teleworking in Peru: Analysis and Perspectives*. *Revista Scielo*. 12 (41).
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-21472018000100203

Vega, R. y Castillo, R. (2020). *Factores que influyen en el rendimiento laboral del personal de salud que labora en el Centro de Salud tipo C, Latacunga*. 7 (2).
<http://revistasojs.utn.edu.ec/index.php/lauinvestiga/article/view/478>

ANEXOS

Anexo 01: Operacionalización de variable

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Trabajo remoto	Uribe et al. (2021), lo definen como una modalidad de trabajo que se realiza de manera externa a la empresa utilizando las herramientas tecnológicas que le permita al trabajador tener contacto virtual con los servicios que se ofrece a sus clientes.	Se considera como la adopción de las tecnologías en el trabajo cotidiano y se realiza de manera externa a la entidad, evaluado en el estudio en las dimensiones de jornada de trabajo, soporte laboral y tecnológico, bienestar social, analizado por medio de una escala ordinal.	Jornada de trabajo	Horario de trabajo	Ordinal
				Actividades laborales	
				Reporte de actividades	
				Supervisión del trabajo	
			Soporte laboral y tecnológico	Medios de comunicación	
				Soporte tecnológico	
				Espacio de trabajo	
				Respuesta de consultas	
			Bienestar social	Comunicación con los compañeros de trabajo	
				Comunicación con los jefes	
				Entorno de trabajo	
				Manejo de estrés	
Desempeño laboral	Cedeño y Saltos (2020), definen al desempeño laboral como el cumplimiento de las funciones asignadas en la jornada de trabajo y involucramiento con los objetivos institucionales a través de una secuencia de actividades programadas, además acompañada de las relaciones de comunicación que presente con sus compañeros de trabajo.	Se considera como la evaluación de los trabajadores con la finalidad de detectar las fortalezas y las debilidades que presentan, en el estudio se analiza por medio de las dimensiones del desempeño de tarea, desempeño contextual y el desempeño organizacional.	Desempeño de tarea	Capacidad para la toma de decisiones.	
				Capacidad para la organización y planificación.	
				Capacidad para la resolución de problemas.	
				Conocimiento técnico.	
				Productividad del trabajo	
			Desempeño contextual	Orientación a objetivos y resultados.	
				Iniciativa	
				Compromiso con la organización.	
				Colaboración y cooperación con los compañeros.	
				Compartir y transmitir conocimientos.	

			Desempeño organizacional	Mantenimiento del rendimiento laboral.	
				Calidad de trabajo.	
				Tiempo y los recursos laborales.	
				Asistencia al trabajo y uso eficiente del tiempo.	
				Ritmo de trabajo.	

Anexo 02: Instrumentos

Cuestionario de herramienta del trabajo remoto

Considerado usuario, el siguiente cuestionario tiene la intención de evaluar **la herramienta del trabajo remoto** de la entidad. Las opiniones podrían ayudar a optimizar la gestión, en lo que se pueda perfeccionar, ese es el motivo principal para que conteste con la sinceridad del caso. Debe marcar sólo una de las alternativas, poniendo una equis (x) en el cuadro que suponga.

Opciones de respuesta:

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Opciones de respuesta				
	DIMENSIÓN 1: Jornada de trabajo	1	2	3	4	5
1.	El horario de trabajo remoto es impuesto por la entidad.					
2.	El horario se ajusta a sus necesidades.					
3.	Cumple con las actividades asignadas en el horario laboral.					
4.	Considera que presenta sobrecarga laboral					
5.	La entidad le solicita que emita un reporte de las actividades realizadas.					
6.	De manera voluntaria realiza su reporte con las actividades realizadas.					
7.	La entidad supervisa las funciones que debe realizar.					
8.	Es necesario que el personal que desarrolle trabajo remoto sea supervisado.					
	DIMENSIÓN 2: Soporte laboral y tecnológico	1	2	3	4	5
9.	La entidad le brinda un equipo celular corporativo para desarrollar trabajo remoto.					
10.	La entidad le brinda una computadora para realizar trabajo remoto.					
11.	Cuando presenta problemas con los equipos tecnológicos, la entidad le brinda respuesta oportuna.					

12.	Se cuenta con un personal de soporte técnico para la atención de los usuarios.					
13.	En casa tiene un espacio dedicado para realizar trabajo remoto.					
14.	La entidad le brinda un espacio para utilizarlo de manera eventual cuando desarrolla trabajo remoto.					
15.	El tiempo que demora para atender soporte técnico es el adecuado.					
16.	Cuando presenta problemas con los equipos tecnológicos corporativos son reemplazados para continuar desarrollando sus funciones.					
	DIMENSIÓN 3: Bienestar social	1	2	3	4	5
17.	Se ha evidenciado conflictos entre los compañeros de trabajo.					
18.	Se presenta comunicación asertiva entre los trabajadores de la entidad.					
19.	Presenta conflicto con su jefe inmediato.					
20.	Cuando realiza consultas a su jefe inmediato le atiende de manera cordial.					
21.	Se percibe un clima laboral positivo, donde no hay conflictos.					
22.	El clima laboral afecta al trabajo que desarrolla.					
23.	Durante el trabajo remoto los índices de estrés se han incrementado.					
24.	La entidad le ayuda a reducir los índices de estrés presentados.					

Cuestionario de desempeño laboral

Considerado usuario, el siguiente cuestionario tiene la intención de evaluar **el desempeño laboral** de la entidad. Las opiniones podrían ayudar a optimizar la gestión, en lo que se pueda perfeccionar, ese es el motivo principal para que conteste con la sinceridad del caso. Debe marcar sólo una de las alternativas, poniendo una equis (x) en el cuadro que suponga.

Opciones de respuesta:

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Opciones de respuesta				
		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: Desempeño de tarea					
1.	Su jefe inmediato impone las decisiones a los trabajadores.					
2.	Cuando se toman decisiones del área su jefe le permite opinar sugerencias.					
3.	Realiza una planificación de las actividades a realizar de manera semanal.					
4.	Cuando se programa las actividades su jefe inmediato le apoya con la programación.					
5.	Cuando se presenta problemas administrativos, tiene la potestad de brindar alternativas de solución.					
6.	Su jefe es el único que puede brindar las alternativas de solución					
7.	Cuenta con la experiencia necesaria para desempeñar sus funciones.					
8.	Considera que es necesario realizar capacitaciones para reforzar sus competencias profesionales.					
9.	La entidad evalúa la productividad de su trabajo.					
10.	La productividad que presenta se ve influenciada por los recursos que le brinda la entidad.					

	DIMENSIÓN 2: Desempeño contextual	1	2	3	4	5
11.	La entidad cuenta con los mecanismos necesarios que permite realizar una evaluación del personal en base a los resultados que presenta.					
12.	Los trabajadores cumplen con los objetivos institucionales.					
13.	Se percibe identificación por parte de los trabajadores.					
14.	La entidad fomenta la identificación del personal con sus lineamientos.					
15.	Se evidencia trabajo en equipo en los trabajadores de la entidad.					
16.	Cuando un trabajador presenta conflictos personales, siente el apoyo de sus compañeros.					
17.	El personal comparte las experiencias vividas.					
18.	Se evidencia que el personal con más experiencia enseña a sus compañeros.					
	DIMENSIÓN 3: Desempeño organizacional	1	2	3	4	5
19.	En la entidad se retroalimenta las políticas institucionales.					
20.	El personal siente que la entidad refuerza el conocimiento de sus funciones.					
21.	Se valora la calidad profesional en la entidad.					
22.	Se fomenta que los servicios que se brindan deben cumplir con los estándares de calidad de la entidad.					
23.	La disponibilidad de su carga laboral se manera coordinada con el área de personal.					
24.	La carga laboral es asignada de manera obligada por recursos humanos.					
25.	Se realiza la marcación de su horario laboral.					
26.	La entidad cuenta con sistemas informáticos para realizar el proceso de entrada y salida del personal.					
27.	Se evalúa el ritmo de trabajo que debe presentar los trabajadores.					

Anexo 03: MATRIZ DE CONSISTENCIA: “Herramientas del trabajo remoto y desempeño laboral en las Salas de Audiencias Penales del Poder Judicial -Sede Lurigancho-2021”.

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general
¿Cuál es la relación que se presenta entre las herramientas del trabajo remoto y desempeño laboral en las Salas de Audiencias Penales del Poder Judicial - Sede Lurigancho-2021?	Determinar la relación que se presenta entre las herramientas del trabajo remoto y desempeño laboral en las Salas de Audiencias Penales del Poder Judicial -Sede Lurigancho-2021	Existe relación significativa entre las herramientas del trabajo remoto y desempeño laboral en las Salas de Audiencias Penales del Poder Judicial - Sede Lurigancho-2021
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas
¿Cuál es la relación que se presenta entre la jornada de trabajo y desempeño laboral en las Salas de Audiencias Penales del Poder Judicial -Sede Lurigancho-2021?	Conocer la relación que se presenta entre la jornada de trabajo y desempeño laboral en las Salas de Audiencias Penales del Poder Judicial -Sede Lurigancho-2021	Existe relación significativa entre la jornada de trabajo y desempeño laboral en las Salas de Audiencias Penales del Poder Judicial -Sede Lurigancho-2021
¿Cuál es la relación que se presenta entre el soporte laboral y tecnológico con el desempeño laboral en las Salas de Audiencias Penales del Poder Judicial - Sede Lurigancho-2021?	Establecer la relación que se presenta entre el soporte laboral y tecnológico con el desempeño laboral en las Salas de Audiencias Penales del Poder Judicial - Sede Lurigancho-2021	Existe relación significativa entre el soporte laboral y tecnológico con el desempeño laboral en las Salas de Audiencias Penales del Poder Judicial - Sede Lurigancho-2021
¿Cuál es la relación que se presenta entre el bienestar social y desempeño laboral en las Salas de Audiencias Penales del Poder Judicial -Sede Lurigancho-2021?	Estudiar la relación que se presenta entre el bienestar social y desempeño laboral en las Salas de Audiencias Penales del Poder Judicial -Sede Lurigancho-2021.	Existe relación significativa entre el bienestar social y desempeño laboral en las Salas de Audiencias Penales del Poder Judicial -Sede Lurigancho-2021.

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística
<p>Enfoque: Cuantitativo (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).</p> <p>Tipo: Aplicada (Hernández & Mendoza, 2018)</p> <p>Nivel: Correlacional (Hernández & Mendoza, 2018)</p> <p>Diseño: no experimental, transversal. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).</p>	<p>Población 50 colaboradores de la municipalidad, 2021.</p> <p>Tipo de muestreo Muestreo de tipo censal (Hernández & Mendoza, 2018)</p> <p>Tamaño de la muestra 56 colaboradores</p>	<p>Variable 1: Herramienta de trabajo remoto</p> <p>Técnica: la encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Variable 2: Desempeño laboral</p> <p>Técnica: la encuesta.</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>	<p>Descriptiva</p> <p>Análisis estadístico descriptivo: Los datos serán tabulados y se presentados en las tablas y figuras de distribución de frecuencias. Se empleó el software estadístico SPSS V 25.</p> <p>Inferencial</p> <p>Estadístico de prueba no paramétrica: Coeficiente Rho de Spearman, que es una medida de correlación para variables que requiere mínimamente de un nivel de medición ordinal, de tal modo que los individuos u objetos de la muestra puedan ordenarse por rangos. Para este análisis también se empleó el software estadístico SPSS versión 25.</p>

Anexo 04: Validación de instrumentos

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor:

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, Sección A2 en la sede Callao, promoción 2021, a cargo del Dr. Manuel Alberto Mori Paredes, requiero validar los instrumentos con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación.

El título de investigación es: **Herramientas del trabajo remoto y evaluación del desempeño laboral en las Salas de Audiencias Penales del Poder Judicial -Sede Lurigancho-2021**, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de Gestión Pública.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



GUADALUPE COLLEEN APAZA ISMINIO
DNI N°10724937



V°B° Firma Digital del Asesor
Dr. Manuel Alberto Mori Paredes

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

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN: Jornada de trabajo								
INDICADORES: Horario de trabajo								
1	¿El horario de trabajo remoto es concordante con el fijado por la entidad, en la atención de las partes procesales de las salas de audiencia?	X		X		X		
2	¿El horario de atención se ajusta a las jornadas laborales programadas en las salas de audiencia?	X		X		X		
DIMENSIÓN: Jornada de trabajo								
INDICADORES: Actividades laborales								
1	¿El trabajador judicial cumple con las actividades asignadas en el horario laboral, en la atención de los usuarios de las partes procesales de las salas de audiencia?	X		X		X		
2	¿El trabajador judicial tiene sobrecarga laboral cuando realiza la atención de los usuarios de las partes procesales de las salas de audiencia?	X		X		X		
DIMENSIÓN: Jornada de trabajo								
INDICADORES: Reporte de actividades								
1	¿El trabajador judicial emite los reportes de las actividades realizadas convenientemente, en la atención de las partes procesales de las salas de audiencia?	X		X		X		
2	¿El trabajador judicial realiza su reporte con las evidencias de respaldo necesarios, en la atención de las partes procesales de las salas de audiencia?	X		X		X		
DIMENSIÓN: Jornada de trabajo								
INDICADORES: Supervisión del trabajo								
1	¿La entidad supervisa las funciones de los trabajadores que deben de realizar en la atención de las partes procesales de las salas de audiencia?	X		X		X		
2	¿El personal que desarrolle trabajo remoto es supervisado por las autoridades superiores de la sala de audiencia?	X		X		X		
DIMENSIÓN: Soporte laboral y tecnológico								
INDICADORES: Medios de comunicación								
1	¿La entidad otorga en calidad de servicio un equipo celular corporativo a cada trabajador, para el desarrollo del trabajo remoto en la atención de las partes procesales de las salas de audiencia?	X		X		X		
2	¿La entidad otorga en calidad de servicio una computadora a cada trabajador, para realizar trabajo remoto en la atención de las partes procesales de las salas de audiencia?	X		X		X		
DIMENSION: Soporte laboral y tecnológico								
INDICADORES: Soporte tecnológico								
1	¿Ante problemas con los equipos tecnológicos asignados a los trabajadores, la entidad brinda respuesta oportuna para continuar con la atención de las partes procesales de las salas de audiencia?	X		X		X		
2	¿El trabajador judicial cuenta con un personal de soporte técnico, para la atención de los usuarios en el ejercicio del trabajo remoto?	X		X		X		

DIMENSION: Soporte laboral y tecnológico							
INDICADORES: Espacio de trabajo							
1	¿El trabajador judicial debe de contar con un ambiente o espacio adecuado, para realizar trabajo remoto en la atención a los usuarios de las salas de audiencia?	X		X		X	
2	¿La entidad le brinda un espacio en las salas de audiencia a cada trabajador judicial de manera eventual, cuando desarrolla trabajo remoto en la atención de las partes procesales de las salas de audiencia?	X		X		X	
DIMENSION: Soporte laboral y tecnológico							
INDICADORES: Respuesta de consultas							
1	¿El trabajador judicial tiene el tiempo de apoyo conveniente por parte del soporte técnico, para continuar con la atención de las partes procesales de las salas de audiencia?	X		X		X	
2	¿Ante problemas técnicos de los equipos tecnológicos corporativos, éstos son reemplazados para continuar atendiendo el desarrollando de las partes procesales de las salas de audiencia?	X		X		X	
DIMENSION: Bienestar social							
INDICADORES: Comunicación con los compañeros de trabajo							
1	¿Se evidencia conflictos entre los compañeros de trabajo cuando realizan atenciones de las partes procesales de las salas de audiencia?	X		X		X	
2	¿Se presenta comunicación asertiva entre los trabajadores de la entidad, cuando realizan atenciones de las partes procesales de las salas de audiencia?	X		X		X	
DIMENSION: Bienestar social							
INDICADORES: Comunicación con los jefes							
1	¿Recibe una atención cordial cuándo se comunica con su superior inmediato; entorno a las gestiones de las partes procesales?	X		X		X	
2	¿El trabajador judicial recibe una atención cordial de su superior inmediato, cuando realiza consultas sobre sobre el desempeño laboral en las salas de audiencia?	X		X		X	
DIMENSION: Bienestar social							
INDICADORES: Entorno de trabajo							
1	¿El trabajador judicial percibe un clima laboral positivo al momento de realizar atenciones de las partes procesales de las salas de audiencia?	X		X		X	
2	¿El clima laboral afecta el trabajo diario que se desarrolla en las atenciones de las partes procesales de las salas de audiencia?	X		X		X	
DIMENSION: Bienestar social							
INDICADORES: Manejo de estrés							
1	¿Durante el desempeño del trabajo remoto los índices de estrés se han incrementado por la excesiva carga procesal?	X		X		X	
2	¿La entidad ayuda a reducir los índices de estrés presentados, cuando realiza las atenciones de las partes procesales de las salas de audiencia?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

- **Apellidos y nombres del juez validador.** Dra. Lupe Graus Cortez **DNI: 07539368**
- **Apellidos y nombres del juez validador.** Dra. Beatriz Panche Rodríguez **DNI: 09586832**
- **Apellidos nombres del juez validador.** Mg. Oswaldo Daniel Casazola Cruz **DNI: 40081695**

Jueves 30 de junio del 2022.

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

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

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

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



Dra. Lupe Graus Cortez
Firma del Experto Informante



Dra. Beatriz Panche Rodriguez
Firma del Experto Informante



Mg. Oswaldo Daniel Casazola Cruz
Firma del Experto Informante

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN: Desempeño de tarea								
INDICADORES: Capacidad para la toma de decisiones								
1	¿La jefatura inmediata dispone las decisiones de los trabajos en las atenciones de las partes procesales de las salas de audiencia?	X		X		X		
2	¿En la toma de decisiones del área, su jefe inmediato permite escuchar opiniones y/o sugerencias para mejorar las atenciones de las partes procesales de las salas de audiencia?	X		X		X		
DIMENSIÓN: Desempeño de tarea								
INDICADORES: Capacidad para la organización y planificación								
1	¿El trabajador judicial realiza una planificación de las actividades, de forma periódica, relacionado a las atenciones de las partes procesales de las salas de audiencia?	X		X		X		
2	¿En la programación de las actividades, el jefe inmediato apoya con la programación de las atenciones de las partes procesales de las salas de audiencia?	X		X		X		
DIMENSIÓN: Desempeño de tarea								
INDICADORES: Capacidad para la resolución de problemas								
1	¿Ante la presencia de problemas administrativos, se tiene la potestad de brindar alternativas de solución y mejorar las atenciones de las partes procesales de las salas de audiencia?	X		X		X		
2	¿La jefatura es la única que puede brindar las alternativas de solución para las atenciones de las partes procesales de las salas de audiencia?	X		X		X		
DIMENSIÓN: Desempeño de tarea								
INDICADORES: Conocimiento técnico								
1	¿Existe la experiencia necesaria para el desempeño de las funciones en las atenciones de las partes procesales de las salas de audiencia?	X		X		X		
2	¿Es necesario la realización de capacitaciones para reforzar las competencias profesionales en las atenciones de las partes procesales de las salas de audiencia?	X		X		X		
DIMENSIÓN: Desempeño de tarea								
INDICADORES: Productividad del trabajo								
1	¿La entidad evalúa la productividad de su trabajo en las atenciones de las partes procesales de las salas de audiencia?	X		X		X		
2	¿La productividad que presenta se ve influenciada por los recursos que le brinda la entidad en las atenciones de las partes procesales de las salas de audiencia?	X		X		X		
DIMENSIÓN: Desempeño contextual								
INDICADORES: Orientación a objetivos y resultados								
1	¿La entidad cuenta con los mecanismos necesarios que permite realizar una evaluación del personal en base a los resultados que presenta?	X		X		X		
2	¿Los trabajadores judiciales cumplen con los objetivos institucionales relacionados a las atenciones de las partes procesales de las salas de audiencia?	X		X		X		

DIMENSIÓN: Desempeño contextual							
INDICADORES: Compromiso con la organización							
1	¿Existe identificación por parte de los trabajadores judiciales en las atenciones de las partes procesales de las salas de audiencia?	X		X		X	
2	¿La entidad fomenta la identificación del personal judicial con sus lineamientos en las atenciones de las partes procesales de las salas de audiencia?	X		X		X	
DIMENSIÓN: Desempeño contextual							
INDICADORES: Colaboración y cooperación con los compañeros							
1	¿Evidencia trabajo en equipo en los trabajadores judiciales de la entidad en las atenciones de las partes procesales de las salas de audiencia?	X		X		X	
2	¿Cuándo un trabajador presenta conflictos personales, siente el apoyo de sus compañeros relacionado a las atenciones de las partes procesales de las salas de audiencia?	X		X		X	
DIMENSIÓN: Desempeño contextual							
INDICADORES: Compartir y transmitir conocimientos							
1	¿El personal judicial comparte las experiencias vividas en las atenciones de las partes procesales de las salas de audiencia?	X		X		X	
2	¿Se evidencia que el personal judicial con más experiencia enseña a sus compañeros en las atenciones de las partes procesales de las salas de audiencia?	X		X		X	
DIMENSIÓN: Desempeño organizacional							
INDICADORES: Mantenimiento del rendimiento laboral							
1	¿En la entidad retroalimenta las políticas institucionales en las atenciones de las partes procesales de las salas de audiencia?	X		X		X	
2	¿El personal siente que la entidad refuerza el conocimiento de sus funciones de las atenciones de las partes procesales de las salas de audiencia?	X		X		X	
DIMENSIÓN: Desempeño organizacional							
INDICADORES: Calidad de trabajo							
1	¿Se valora la calidad profesional en la entidad relacionado a las atenciones de las partes procesales de las salas de audiencia?	X		X		X	
DIMENSIÓN: Desempeño organizacional							
INDICADORES: Tiempo y los recursos laborales							
1	¿La disponibilidad de su carga laboral se maneja coordinada con el área de personal para poder realizar las atenciones de las partes procesales de las salas de audiencia?	X		X		X	
DIMENSIÓN: Desempeño organizacional							
INDICADORES: Asistencia al trabajo y uso eficiente del tiempo							
2	¿La entidad cuenta con sistemas informáticos para realizar el control de entrada y salida del personal, cuando realiza las atenciones de las partes procesales de las salas de audiencia?	X		X		X	
DIMENSIÓN: Desempeño organizacional							
INDICADORES: Ritmo de trabajo							
1	¿Se evalúa el ritmo de trabajo que debe presentar los trabajadores judiciales, cuando realizan las atenciones de las partes procesales de las salas de audiencia?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

- **Apellidos y nombres del juez validador.** Dra. Lupe Graus Cortez **DNI:** 07539368
- **Apellidos y nombres del juez validador.** Dra. Beatriz Panche Rodríguez **DNI:** 09586832
- **Apellidos nombres del juez validador.** Mg. Oswaldo Daniel Casazola Cruz **DNI:** 40081695

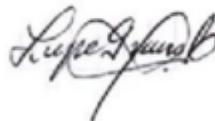
Jueves 30 de junio del 2022.

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

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

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

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



Dra. Lupe Graus Cortez
Firma del Experto Informante



Dra. Beatriz Panche Rodríguez
Firma del Experto Informante



Mg. Oswaldo Daniel Casazola Cruz
Firma del Experto Informante

Anexo 05: Confiabilidad de los instrumentos

CALCULO DE LA CONFIABILIDAD DE HERRAMIENTA DE TRABAJO REMOTO MEDIANTE METODO DE ALFA DE CRONBACH

Sujetos	Preguntas																								TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
1	3	2	2	3	4	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	2	3	2	59
2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	61
3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	59
4	3	3	2	4	4	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	64
5	2	3	2	3	4	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	61
6	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	60
7	2	3	4	2	3	2	4	2	3	2	3	2	3	2	4	4	4	2	3	2	4	2	2	3	67
8	3	2	3	2	3	2	4	4	4	3	2	3	2	3	2	3	2	4	4	4	3	2	3	2	69
9	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	2	3	4	2	69
10	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	3	3	3	3	4	5	4	5	4	5	4	4	3	98
11	5	4	4	4	3	3	3	5	4	4	4	4	5	4	5	4	3	3	3	4	5	4	5	4	96
12	2	3	4	4	5	4	4	5	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	1	2	3	2	3	69
13	1	2	4	5	4	5	4	3	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	56
14	2	2	4	5	4	5	4	3	2	1	2	2	2	2	2	2	1	3	1	1	2	1	2	2	57
15	2	1	3	4	4	4	5	4	2	1	1	4	5	5	1	4	5	4	2	4	4	1	1	1	72
VARIANZA	0.9	0.6	0.9	1.0	0.8	1.1	0.9	1.0	0.8	0.8	1.0	0.6	1.1	0.8	0.9	0.6	1.2	0.7	0.9	1.0	1.3	0.8	1.2	0.5	153.9
TOTAL	21.6																								

CALCULO DEL COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD:

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

DATOS	
K	Número de Items
$\sum S^2 \text{Items}$	Suma de cuadrados de los ítems
$\sum S^2 T$	Suma de cuadrados totales

$$\alpha = \frac{24}{23} \left[1 - \frac{21.6}{153.9} \right]$$

$$\alpha = 1.043 \left[1 - 0.14018 \right]$$

$$\alpha = 1.043 \left[0.859816323 \right]$$

$\alpha = 0.897$

CALCULO DE LA CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL MEDIANTE EL METODO DE ALFA DE CRONBACH

Sujetos	Preguntas																								TOTAL	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24		
1	2	3	2	2	3	2	3	4	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	64
2	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	65
3	2	3	2	4	5	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	65	
4	3	3	3	2	4	4	5	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	67	
5	2	3	2	3	4	4	5	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	65	
6	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	62	
7	2	3	4	4	1	2	3	2	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	62	
8	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	1	2	4	3	2	3	2	4	3	2	3	2	4	3	68	
9	2	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	2	3	2	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	97	
10	4	4	5	4	5	4	2	3	3	3	2	3	2	3	2	4	5	4	4	4	5	2	3	2	82	
11	5	4	4	5	4	2	3	2	3	2	3	2	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	2	89
12	2	3	2	5	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	65
13	2	3	2	2	4	3	2	1	2	1	2	1	2	2	3	2	2	1	2	1	2	2	3	2	49	
14	3	2	1	3	2	3	2	2	1	4	5	4	5	4	2	1	2	2	4	4	2	4	3	1	66	
15	1	2	3	4	4	2	3	2	2	2	1	2	1	4	4	4	4	2	3	2	3	2	2	3	62	
VARIANZA	0.9	0.3	1.2	1.2	1.4	0.9	1.1	0.9	0.6	0.9	1.0	0.5	1.1	0.6	1.0	0.9	1.3	0.9	1.1	0.8	0.9	0.6	0.6	0.5	135.2	
TOTAL	21.1																									

CALCULO DEL COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD:

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

DATOS	
K	NÚMERO DE ÍTEM
$\sum S^2 \text{Items}$	TOTAL VARIANZA DE LOS ÍTEM
$\sum S^2 T$	TOTAL VARIANZA DEL INSTRUMENTO

$$\alpha = \frac{24}{23} \left[1 - \frac{21.1}{135.2} \right]$$

$$\alpha = 1.043 \left[1 - 0.1562479 \right]$$

$$\alpha = 1.043 \left[0.843752054 \right]$$

$\alpha = 0.880$

23	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	3	2	3	4
24	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	4	4	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4
25	3	2	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4
26	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	4	4	4	5	2	3	2	3	2
27	4	2	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
28	2	3	2	3	2	4	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	4	5	3	4	4	3
29	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	5	4	4	4	4	3	4	4	4
30	3	2	3	2	3	3	4	4	4	5	3	3	4	5	4	4	3	2	4	4	5	4	4	4
31	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4
32	2	3	2	3	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	3	3	4	4	4	3	4
33	4	2	3	4	4	4	4	4	2	3	2	3	4	4	4	1	2	3	2	3	2	3	2	3
34	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	4	4	4	4
35	3	4	4	4	2	3	2	3	2	3	4	4	4	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
36	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4
37	3	4	4	4	4	4	2	2	3	2	3	2	3	2	1	1	2	2	3	2	3	2	3	2
38	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
39	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
40	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4
41	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	3	3	3	4	3	4
42	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	1	2	2	3	2
43	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2
44	2	2	2	2	2	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	5	2	3	2	3	2	3	4	3
45	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	
46	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	2	4	3
47	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
48	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	3	2	4	4	5	4	3
49	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	5	4	4	4	4	4	2
50	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	4	4	3	2	4	4	4	3

51	2	3	2	3	2	3	2	4	4	5	3	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
52	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	2	3	2	3	4	4	5	3	3	3	4	4	3
53	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	3	2	3	2	3	2	3	2	4	4	2	3	2	2
54	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	4	3	2	3	2	3	3	2	3	2	4	2	3
55	4	3	2	3	2	4	3	2	3	2	2	4	5	4	2	3	2	1	2	3	2	3	2	3
56	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	3	3	3	4	4	4	2	3	2	3	2	3	2

Cuestionario de desempeño laboral

N	Desempeño de tarea										Desempeño contextual								Desempeño organizacional					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	4	5	4	4	2	3	2	3	2	3	2	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	2	3	2
2	4	5	4	5	4	5	3	3	4	5	4	4	5	4	5	3	3	5	4	4	5	4	4	4
3	3	2	3	2	3	2	3	4	2	3	2	3	2	3	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2
4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	3	3	4	5	4	4	4	5	4	4
5	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
6	3	2	3	2	3	2	3	2	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	3	2
7	4	5	4	3	3	3	5	4	4	4	3	3	3	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4
8	2	3	2	3	2	4	5	2	3	2	3	2	4	5	3	2	3	2	3	2	4	3	2	3
9	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1
10	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	3	3	4
11	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5
12	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3
13	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5
14	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4
15	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2
16	3	4	4	4	5	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4
17	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2
18	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4
19	4	5	4	4	4	3	3	3	4	5	4	5	4	5	4	3	3	5	4	5	5	3	3	5
20	2	3	2	3	2	3	2	1	1	1	2	1	3	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
21	4	4	4	4	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	2	3	2	3	4	2	3
22	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
23	4	5	4	5	5	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
24	2	3	2	3	2	3	3	2	4	4	4	4	4	3	2	3	2	4	3	2	3	2	4	3
25	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4

26	3	2	3	2	3	2	4	4	4	5	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	4	5	3
27	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	2	4	4	4	3	4	4	4
28	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2
29	4	3	3	5	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5
30	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	5	4	4	4	3	2	3	2	3	3	3	3	4
31	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
32	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3
33	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	4	2	3	2
34	3	2	3	2	3	2	4	4	4	4	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	2	3
35	2	3	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	3	3	2	3	2
36	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	2	4	5	4	4	5	4	5	4	5
37	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	1	1	2	2	1	2	1
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
39	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4
40	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4
41	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	3
42	3	2	3	2	3	2	2	2	1	1	1	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	1	2
43	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2
44	2	3	2	3	2	3	2	3	4	4	4	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	1	3	2
45	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5
46	4	3	3	3	4	5	4	5	2	3	2	4	2	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3
47	2	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	2	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4
48	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	5	4	5	5	3	3	4	4
49	4	4	4	2	3	2	4	4	3	2	3	2	4	3	2	3	3	2	3	2	3	2	5	4
50	5	3	2	3	2	3	2	3	4	3	3	3	4	4	4	4	2	3	2	3	4	2	2	3
51	2	3	3	2	4	4	4	4	2	3	2	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4
52	4	4	4	4	3	3	3	4	2	2	3	2	4	4	4	3	3	2	3	2	3	2	3	4
53	3	2	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	2	3	2	4	4	4

54	4	5	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	3	2	3	2	4	4	4	3	2	3	2	3
55	2	3	2	3	2	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
56	4	4	2	2	3	2	4	4	3	3	3	4	5	4	5	4	4	4	2	3	2	3	2	3



Gerencia General
Gerencia de Servicios Judiciales y Recaudación
Administración de las Salas de Audiencias del Poder Judicial en los Establecimientos
Penitenciarios de Lima
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Lima, 19 de Mayo del 2022

CARTA N° 000001-2022-ASAEP-GSJR-GG-PJ



Firma
Digital

Firmado digitalmente por ALIAGA
CASTILLO Vanessa Joanna FAU
20220519 12:16:40
Cargo: Administradora De Las Salas
De Audiencias Del Poder Jud
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 19.05.2022 12:15:19 -05:00

Sr(a).

APAZA ISMINIO GUADALUPE COLLEEN - DNI: 10725937

Asunto : Realización de encuesta en Sede Lurigancho.

Referencia : Carta de fecha 16 de mayo de 2022

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para saludarla muy cordialmente y manifestarle que, en atención al asunto y con relación al documento de la referencia, mediante el cual, solicita autorización a fin de realizar una encuesta a los colaboradores que laboran en la Sede Judicial Lurigancho; así como, el uso de datos de este Poder del Estado, con la finalidad de coadyuvar a la elaboración de su tesis titulada **"TRABAJO REMOTO EN LA GESTIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL EN LAS SALAS DE AUDIENCIAS PENALES DEL PODER JUDICIAL – SEDE LURIGANCHO – 2021"**.

Al respecto, sírvase tener presente, que, tomando en consideración el propósito de su requerimiento, se brindarán las facilidades de ingreso respecto de lo peticionado; asimismo, deberá realizar las coordinaciones con la suscrita a fin de señalar fecha y hora de realización de la encuesta, para cuyos fines, señalo como contacto el correo institucional valiaga@pj.gob.pe y número telefónico: 01-4100000 anexo 10842 o el móvil **997015060**.

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

Atentamente,

Documento firmado digitalmente

Dra. VANESSA JOANNA ALIAGA CASTILLO
Administradora de las Salas de Audiencias del Poder Judicial
en los Establecimientos Penitenciarios de Lima
Gerencia General

VAC/gzv



Esta es una copia auténtica de un documento electrónico archivado en el Poder Judicial del Perú. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas en: <https://verifica.pj.gob.pe/doc/egd> CÓDIGO: **311519** CLAVE: **F28UPO**
CARTA N° 000001-2022-ASAEP-GSJR-GG Página 1 de 1





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MORI PAREDES MANUEL ALBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, asesor de Tesis titulada: "Herramientas del trabajo remoto y evaluación del desempeño laboral. Salas de Audiencias Penales del Poder Judicial -Sede Lurigancho-2021", cuyo autor es APAZA ISMINIO GUADALUPE COLLEEN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de %, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CALLAO, 14 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MORI PAREDES MANUEL ALBERTO : 07856089 ORCID: 0000-0002-9687-492X	Firmado electrónicamente por: MMORIP el 14-08- 2022 18:21:10

Código documento Trilce: INV - 0858913