

**UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS**



ESCUELA DE POSGRADO

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA
EN GESTIÓN PÚBLICA**

**TRABAJO REMOTO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL
PERSONAL ADMINISTRATIVO EN TIEMPOS DE
PANDEMIA, SEDE CENTRAL DE LA CORTE SUPERIOR
DE JUSTICIA DE AMAZONAS**

Autor (a): Bach. Luz Narda León Torres

Asesor: Dr. Benjamín Roldan Polo Escobar

Registro: (...)

CHACHAPOYAS – PERÚ

2023

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UNTRM



UNTRM

Reglamento del Proceso de Graduación en la
Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional
Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas

ANEXO 6

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UNTRM

1. Datos de autor 1

Apellidos y nombres (tener en cuenta las tildes):

LEON TORRES LUZ NARDA

DNI N°: 41404294

Correo electrónico: leont@pj.gob.pe

Nombre de la Maestría (X)/Doctorado ():

Gestión Pública

Datos de autor 2

Apellidos y nombres (tener en cuenta las tildes):

DNI N°: _____

Correo electrónico: _____

Nombre de la Maestría ()/Doctorado ():

2. Título de la tesis para obtener el grado académico de Maestro (X) / Doctor ()

Trabajo remoto y desempeño laboral del personal administrativo en tiempos de pandemia, sede central de la Corte Superior de Justicia de Amazonas



3. Datos de Asesor

Apellidos y nombres: POLO ESCOBAR BENJAMIN ROLDAN

DNI, Pasaporte, C.E N°: 09895412

ORCID: https://orcid.org/0000-0001-5056-9957

Datos de Co-Asesor

Apellidos y nombres: _____

DNI, Pasaporte, C.E N°: _____

ORCID: _____

4. Campo del conocimiento según Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos-OCDE Ciencias sociales - ciencias políticas - administración Pública -

5. Originalidad del Trabajo

Con la presentación de esta ficha, el autor o autores señalan expresamente que la obra es original, ya que sus contenidos son producto de su directa contribución intelectual. Se reconoce también que todos los datos y las referencias a materiales ya publicados están debidamente identificados con su respectivo crédito e incluidos en las notas bibliográficas y en las citas que se destacan como tal.

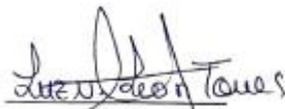
6. Autorización de publicación

El o los titular de los derechos de autor otorga a la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas (UNTRM), la autorización para la publicación del documento indicado

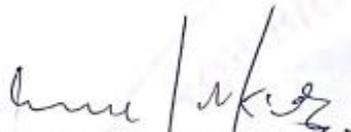


en el punto 2, bajo la *Licencia creative commons* de tipo BY-NC: Licencia que permite distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir de su obra de forma no comercial por lo que la Universidad deberá publicar la obra poniéndola en acceso libre en el repositorio institucional de la UNTRM y a su vez en el Registro Nacional de Trabajos de Investigación-RENATI, dejando constancia que el archivo digital que se está entregando, contiene la versión final del documento sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador.

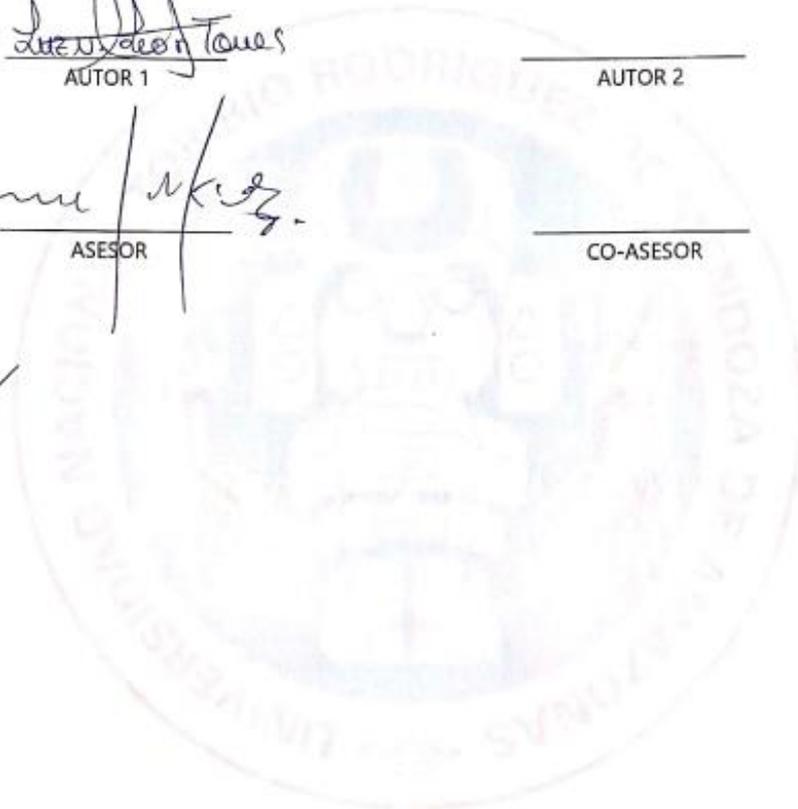
Chachapoyas, 6 de marzo de 2024


AUTOR 1

AUTOR 2


ASESOR

CO-ASESOR



DEDICATORIA

A Dios, por darme vida y salud para poder cumplir con mis metas.

A mi madre y mi hijo por el apoyo decidido que me brindan diariamente.

AGRADECIMIENTO

A la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, a los docentes de la Maestría en Gestión Pública por brindarnos sus conocimientos, experiencias y sabidurías para nuestra formación académica.

A mis padres por brindarme el apoyo constante y la fortaleza para cumplir mis propósitos, así mismo a todos aquellos que fueron partícipes de la presente investigación.

La autora.

**AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ
DE MENDOZA DE AMAZONAS**

**Ph.D. Jorge Luis Maicelo Quintana
RECTOR**

**Dr. Oscar Andrés Gamarra Torres
VICERRECTOR ACADÉMICO**

**Dra. María Nelly Luján Espinoza
VICERRECTORA DE INVESTIGACIÓN**

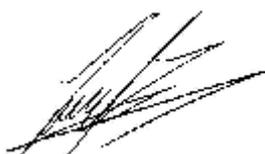
**Dr. Efraín Manuelito Castro Alayo
DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POSGRADO**

JURADO EVALUADOR DE LA TESIS



Dr. Rosas Carranzas Guevara

Presidente



Mg. José Luis Rodríguez Medina

Secretario



Mg. Pilar Mercedes Cayllahua Dioses

Vocal

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS



UNTRM

Reglamento del Proceso de Graduación en la
Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional
Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas

ANEXO 3

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

Los suscritos, miembros del Jurado Evaluador del Proyecto de Tesis ()/Tesis (X) Tesis en Formato de Artículo Científico () titulado:

TRABAJO RETICTO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN TIEMPOS DE PANDEMIA, SEDE CENTRAL DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE AMAZONAS.

presentado por el Aspirante LUZ NARDA LEÓN TORRES.
para obtener el Grado Académico de Maestro (X)/Doctor () en
GESTIÓN PÚBLICA.

de la Escuela de Posgrado de la UNTRM, hacemos constar que después de revisar la originalidad del Proyecto de Tesis ()/Tesis (X)/Tesis en formato de artículo científico () con el software de prevención de plagio **Turnitin**, verificamos:

- De acuerdo con el informe de originalidad (adjunto), el Proyecto de Tesis ()/Tesis (X)/Tesis en formato de artículo científico () tiene 20 % de similitud, que es menor al 25% permitido en la UNTRM.
- La persona responsable de someter el trabajo al software de prevención de plagio

Turnitin fue:

DR. BENJAMÍN ROLDAN POLO ESCOBAR, y
pertenece al área (X) / oficina () / dependencia () de DIRECCIÓN DE
ECONOMÍA - FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS.



Chachapoyas, 26 de OCTUBRE del 2023

SECRETARIO

PRESIDENTE

VOCAL

OBSERVACIONES:

.....
.....

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE LA TESIS



ANEXO 5

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En el lugar Auditorio de la EPG de la ciudad de Chachapoyas, el día 07 de noviembre del año 2023, siendo las 11:20 horas, el Aspirante Luz Narda León Torres, defiende en sesión pública presencial la Tesis titulada: Trabajo temático y desempeño laboral del personal administrativo en tiempos de pandemia, sede central de la Corte Superior de Justicia de Amazonas para obtener el Grado Académico de Maestro ()/Doctor () en Gestión Pública a ser otorgado por la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas; ante el Jurado Evaluador, conformado por:

Presidente: Dr. Rosas Carranza Guevara
Secretario: Dr. José Luis Rodríguez Medina
Vocal: Mg. Pilar Mercedes Rayllahua Pióses

Procedió el aspirante a hacer la exposición de la Introducción, Material y método, Resultados, Discusión y Conclusiones, haciendo especial mención de sus aportaciones originales. Terminada la defensa de la Tesis, los miembros del Jurado Evaluador pasaron a exponer su opinión sobre la misma, formulando cuantas cuestiones y objeciones consideraron oportunas, las cuales fueron contestadas por el aspirante.

Tras la intervención de los miembros del Jurado Evaluador y las oportunas respuestas del aspirante, el Presidente abre un turno de intervenciones para los presentes en el acto de sustentación, para que formulen las cuestiones u objeciones que consideren pertinentes.

Seguidamente, a puerta cerrada, el Jurado Evaluador determinó la calificación global concedida a la sustentación de la Tesis, en términos de:

Aprobada () / Desaprobada () por Unanimidad () / Mayoría ()

Otorgada la calificación, el Secretario del Jurado Evaluador lee la presente Acta en esta misma sesión pública. A continuación se levanta la sesión.

Siendo las 12:00 horas del mismo día y fecha, el Jurado Evaluador concluye el acto de sustentación de la Tesis.



SECRETARIO _____
VOCAL _____
PRESIDENTE _____

OBSERVACIONES:
.....
.....

ÍNDICE

Autorización de Publicación de la Tesis en el Repositorio Institucional de la UNTRM	ii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Autoridades de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas	vi
Jurado Evaluador de la Tesis	vii
Constancia de Originalidad de la Tesis	viii
Acta de Sustentación de la Tesis	ix
ÍNDICE	x
Índice de tablas	xi
Índice de figuras	xii
RESUMEN	xiii
ABSTRACT	xiv
I. Introducción	15
II. Material y Métodos	25
2.1. Población muestra y muestreo	25
2.2. Tipo y nivel de investigación	26
2.3. Método	27
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	27
2.5. Procedimiento	28
2.6. Análisis de datos	28
III. Resultados	28
IV. Discusiones	39
V. Conclusiones	42
VI. Recomendaciones	43
VII. Referencias Bibliográficas	44
Anexos	48

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Nivel de la dimensión autonomía	29
Tabla 2. Correlación no paramétrica Spearman	30
Tabla 3. Nivel de la dimensión flexibilidad	32
Tabla 4. Correlación no paramétrica Spearman	29
Tabla 5. Nivel de la dimensión Productividad	34
Tabla 6. Correlación no paramétrica Spearman	35
Tabla 7. Correlación no paramétrica Spearman	37

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Niveles de la dimensión autonomía	29
Figura 2. Diagrama de dispersión OE1	31
Figura 3. Niveles de la dimensión flexibilidad	32
Figura 4. Diagrama de dispersión OE2	34
Figura 5. Niveles de la dimensión productividad	35
Figura 6. Diagrama de dispersión OE3	37
Figura 7. Diagrama de dispersión OG	39

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo principal analizar la relación entre el trabajo remoto y el desempeño laboral del personal administrativo durante la pandemia en la sede central de la Corte Superior de Justicia de Amazonas en 2022. Se empleó un diseño metodológico descriptivo y correlacional, con énfasis en la importancia y ventajas del teletrabajo, así como en la identificación de dimensiones, políticas y acciones que influyen en la evaluación del desempeño. Se utilizó análisis documental y cuestionarios con escala Likert, junto con métodos de evaluación validados por expertos. Los hallazgos indican que la crisis derivada del COVID-19 ha impulsado la adopción del trabajo a distancia, con el hogar convirtiéndose en el nuevo entorno laboral respaldado por la tecnología. En última instancia, se concluye que el fortalecimiento del trabajo remoto se traduce en mejoras en el desempeño laboral del personal administrativo durante la pandemia, promoviendo una colaboración integral desde la dirección hasta todos los colaboradores para el beneficio conjunto de la organización.

Palabras clave: Trabajo remoto, Desempeño Laboral, teletrabajo, evaluación del desempeño.

ABSTRACT

The present research aims to analyze the relationship between remote work and the job performance of administrative personnel during the pandemic at the central headquarters of the Superior Court of Justice of Amazonas in 2022. A descriptive and correlational methodological design was employed, emphasizing the importance and advantages of telecommuting, as well as the identification of dimensions, policies, and actions that influence performance evaluation. Documentary analysis and Likert scale questionnaires were used, along with evaluation methods validated by experts. Findings indicate that the crisis resulting from COVID-19 has driven the adoption of remote work, with homes becoming the new work environment supported by technology. Ultimately, it is concluded that strengthening remote work translates into improvements in job performance of administrative personnel during the pandemic, fostering comprehensive collaboration from management to all staff for the mutual benefit of the organization.

Keywords: Remote Work, Job Performance, telecommuting, performance evaluation.

I. INTRODUCCION

En los últimos años se han registrado cambios significativos en el mercado laboral a nivel mundial, producto de diversas causas como la digitalización, la automatización, la globalización y la pandemia de COVID-19. En algunos sectores y países, la digitalización y la automatización de los procesos productivos han generado una disminución en la demanda de empleos en ciertas áreas, lo que ha llevado a una disminución en la cantidad de empleos disponibles, así como la baja productividad, la informalidad laboral y las brechas de género, se profundizaron.

Dentro del universo las nuevas perspectivas laborales se están convirtiendo a un ritmo sin precedentes. En América Latina, las relaciones laborales ya estaban cambiando rápidamente antes de la crisis sanitaria del COVID-19, y la pandemia sirvió para precipitar una metamorfosis en curso (Ripani, 2022).

A partir de estas perspectivas las relaciones profesionales ya estaban cambiando aceleradamente antes de la crisis sanitaria del COVID-19, y la pandemia, junto a sus consecuencias como el distanciamiento social y la emergencia en la salud pública, sirvieron para acelerar una metamorfosis en curso. A partir del estado de emergencia se ha tenido un impacto significativo en el mercado laboral, generando una disminución en la oferta y la demanda de empleos en diferentes sectores, especialmente en aquellos relacionados con el turismo, el hotelería y la gastronomía, esta modalidad llamada trabajo remoto ha sido visto desde un enfoque a nivel internacional (Jensen et al., 2020). A partir de ello describen que las actividades laborales de los coagentes en situaciones en las que hay una separación física o temporal caracteriza jactancias inmejorables que reducen los beneficios de las entidades formales para su gerencia. Por lo que se cree pertinente acrecentar la importancia de la productividad del compromiso con la actividad remota, sin transformar las formalidades con el estímulo, así como la implantación de la tecnología en el cumplimiento del trabajo remoto. Se prevé que se debe acrecentar el monitoreo de las acciones que efectúa el colaborador para robustecer el rendimiento de sus labores.

En evaluaciones en diferentes naciones específicamente en España, González et al., (2020), resalta que en el último año el impulso del trabajo remoto en este país se ha incrementado dentro del contexto vivido, constriñendo a las compañías a patrocinar

nuevas políticas públicas que estén enfocadas en fomentar la creación de empleos de calidad y que permitan a los trabajadores tener acceso a condiciones laborales justas y adecuadas.

A partir de ello García (2019) señala en su investigación que un 53% de los coagentes de todo el orbe, tienen la avidez de permanecer en su espacio laboral. Para las instituciones en el último año tuvieron que mantener y proteger a sus colaboradores siendo un desafío de mayor preeminencia por los que tendrán que pasar las instituciones en el exigente mercado laboral.

Dentro de las perspectivas en países de centro América según Rappaccioli et al., (2021), manifiesta que muchas empresas han tenido que implementar medidas como la reducción de jornadas laborales o la suspensión temporal de contratos, como resultado de la crisis económica generada por la pandemia, exigiendo que los colaboradores realicen sus compromisos labores desde sus domicilios según sus condiciones pactadas. Propiciando de esta manera implementar medidas como la reducción de jornadas laborales o la suspensión temporal de contratos, como resultado de la crisis económica generada por la pandemia acrecentando los índices de estrés (Quispe, et al., 2021).

Esta circunstancia tiene como un experimento caracterizaciones en el teletrabajo, la cual tomó auge durante la pandemia de COVID-19. A partir de ello, se entiende por teletrabajo a la realización de tareas desde otro lugar que no sea la oficina del empleador, utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) (Ripani, 2022).

Dentro de este enfoque se ha comprobado que los trabajadores al adoptar nuevos hábitos dentro del compromiso laboral, provoca que los trabajadores adopten nuevos hábitos relacionados con la prevención y el cuidado de la salud y puedan mejorar su compromiso laboral y su productividad y por ende cometer su encargo funcional (Tapasco y Giraldo, 2020).

La publicación del reglamento de la nueva Ley del Teletrabajo es de gran importancia ya que establecerá las pautas, requisitos y plazos para la adecuación de las empresas a las nuevas normas en relación al teletrabajo. La ley tiene como objetivo regular la modalidad de trabajo remoto o teletrabajo en el Perú, lo que implica una nueva forma de trabajo para muchas empresas y trabajadores.

La normativa implica procedimientos con plazos otorgado a las empresas para adaptarse y cumplir con los requisitos establecidos en el reglamento de la ley. Es importante que las empresas se adapten a estas nuevas disposiciones legales ya que, de lo contrario, podrían enfrentar sanciones o multas por parte del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (La república, 2023).

Asimismo, el Estado Peruano, Según el reglamento de la ley será el documento que establecerá los detalles y requisitos específicos que las empresas deberán cumplir en cuanto a la implementación del teletrabajo. Estos requisitos podrían incluir, por ejemplo, la definición de horarios de trabajo, la implementación de medidas de seguridad informática, la provisión de equipos y herramientas de trabajo adecuados, la definición de responsabilidades y otros aspectos.

Es importante destacar que los beneficios del teletrabajo pueden variar según el tipo de trabajo, las características de la empresa y los hábitos y preferencias de los trabajadores. Sin embargo, en general, el teletrabajo puede ser una alternativa viable y beneficiosa para muchos trabajadores y organizaciones. El teletrabajo permite a los trabajadores conciliar de manera más efectiva su vida laboral y personal. Pueden dedicar más tiempo a su familia, amigos, hobbies o actividades personales, lo que puede mejorar su calidad de vida en general. (La República, 2023).

Dentro de este nuevo procedimiento, evidentemente, la pandemia del COVID-19 ha generado nuevos procedimientos y protocolos de trabajo para garantizar la salud y seguridad de los trabajadores en el entorno laboral. Algunos de los nuevos procedimientos en el trabajo han hecho que se convierta en una modalidad de trabajo cada vez más popular durante la pandemia. Esto implica nuevos procedimientos y herramientas tecnológicas para la comunicación y colaboración entre los trabajadores, así como la implementación de medidas de seguridad para la protección de datos. Bajo esta nueva perspectiva, son muy pocas las instituciones que han considerado su inmediatez en implementar la sistematización de sus plataformas informáticas, entre ellas tenemos: el MEF, Poder Judicial, el Ministerio Público, la RENIEC, entre otros.

En el caso de la sede central de la Corte Superior de Justicia de Amazonas adopto las nuevas medidas propuestas en este marco buscando insertarse en el nueva condición laboral, al establecerse una evaluación a sus medios estructurales era limitado su régimen

dentro de las perspectiva de los nuevos procedimientos y herramientas tecnológicas para la comunicación y colaboración entre los trabajadores, además de no contar con personal debidamente calificado en esta materia que le permitiera desarrollar un trabajo remoto optimo, de ahí que se tuvo que realizar compromisos con algunos trabajadores de manera presenciales y otra parte de forma remota.

Dentro del proceso de indagación se pudo identificar problemas y limitaciones para poder tomar decisiones y establecer acciones que permitan mejorar el desempeño y la productividad de la organización, esto puede indicar que se necesitan medidas específicas para mejorar su desempeño y, por ende, el rendimiento de la organización en general, para lo cual estos discernimientos conllevan a conocer las derivaciones que se viene dando en este proceso de adaptación ante esta nueva legislación, a partir de ello se hace el planteamiento de la problemática a investigar: **¿Cuál ha sido la relación que existe entre el Trabajo remoto y desempeño laboral del personal administrativo en tiempos de pandemia en la sede central de la Corte Superior de Justicia de Amazonas, 2022?**

A partir de ello la trascendencia de la indagación se justifica dentro de un enfoque social cuya incidencia se soporta sobre la trascendencia en la sociedad, al tomarse en cuenta las expectativas y capacidades del trabajador, permitiendo que este se sienta mejor brindando un mejor servicio a la ciudadanía y de mucho valor a la institución. Fundamentado en los objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), aportando a la observancia del ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico.

En ese sentido, la justificación práctica se manifiesta al carácter positivo en la toma de decisiones respecto a la consideración a las nuevas líneas de compromiso laboral, lo que se reflejará en la mejora del desempeño del profesional y su rendimiento.

Asimismo, dentro de la trascendencia metodológica prevalece las sistemáticas, procesos, las tecnologías y los instrumentos, que se manejan en la indagación, demostrando su validez y confiabilidad. Así mismo, podrán ser tomados en cuenta en otros estudios.

A partir de ello se prevé el siguiente objetivo general caracterizado en **Determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y el desempeño laboral del personal administrativo en tiempos de pandemia en la sede central de la Corte Superior de Justicia de Amazonas, 2022.** Además, se plantea los siguientes objetivos específicos enfocados a comprobar la analogía que existe entre la **dimensión autonomía, dimensión**

flexibilidad y dimensión productividad de la variable antes señalada, así mismo se buscara proponer alternativas de solución para mejorar las prácticas laborales en tiempo de pandemia en la sede central de la Corte Superior de Justicia de Amazonas.

Como antecedentes se tiene a **Souza**, et al., (2021). En su indagación se enfoca en “El trabajo a distancia, la salud del maestro y huelga virtual durante la pandemia”. Este trabajo sostiene como objetivo principal de problematizar aquellos cambios que se manifestaron durante la labor de los docentes en la coyuntura de la pandemia y su nexos con la salud. Se aprecia la presencia de formas nuevas de organización y resistencia, ejemplo; la huelga virtual, lo cual condiciona que los profesores realizan sus clases virtuales y al mismo tiempo ejercen su derecho sindical. La que fue edificada de forma cooperativa entre los investigadores y los docentes. Se justifica en base a la pedagogía crítica, este proceso confiere un desarrollo y formación recíproca. Ahora bien, son cuatro puntos importantes de problematización y análisis: El primero; el trabajo del maestro en tiempos del COVID 19; El segundo las variaciones en la organización y proceso del trabajo; El tercero las cuestiones de género y los criterios generacionales; el cuarto y último la salud de los docentes y las huelgas virtuales. En conclusión, se puede observar que las actividades educativas en línea, realizadas a través de plataformas y otros recursos digitales, son ampliamente aceptadas en la actualidad, especialmente durante la pandemia. El uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) proporciona nuevas formas de supervisión en el trabajo y representa una forma innovadora de mejorar el valor social. Según Alejandro & Mauro (2021) en su artículo denominado:” ¿Teletrabajo, Tele Emergencia, Tele Improvisación? Dentro de una perspectiva cualitativa a partir de experiencias de Informantes clave en la administración pública Argentina”. Este estudio es de tipo exploratorio, busca analizar cuál es el aprendizaje organizacional logrado y cuáles han sido las apreciaciones de los sujetos públicos de acuerdo a la implementación de los instrumentos informáticos para las actividades laborales virtuales, en el contexto del aislamiento social de carácter obligatorio y preventivo impuesto como una de las medidas de seguridad en el Estado de emergencia a causa del COVID-19. En ese sentido se ejecutó a cabo un estudio cualitativo partiendo de un cuestionario semi resultados estructurados distribuidos a 49 agentes claves lo que condiciona localizar los primeros detectar los primeros resultados organizacionales del proceso de aprendizaje: los sujetos tienen una visión auténtica de los primeros resultados del trabajo a distancia, sin embargo, este presenta varios matices, y no es incondicional.

Marcela & Hermelinda (2020). La presente indagación se enfoca a analizar, explorar y estudiar la eficiencia del trabajo remoto en el sistema judicial de Perú, específicamente en el Segundo Juzgado de Paz Letrado Laboral de la zona 01 de la ciudad de Lima-Este. Para desarrollar esta investigación se hizo uso de una metodología cualitativa para la cual se aplicó entrevistas telefónicas a veinte personas que trabajan en el área de justicia del juzgado en estudio. Por último, se llegó a la conclusión de acuerdo a los resultados recopilados se sugiere que el teletrabajo se siga ejecutando en el área judicial en la post pandemia. Aun cuando no se haya comprobado e implementado en un 100% el teletrabajo ha traído algunos beneficios ejemplo: algunos benéficos para el sistema de justicia como los cambios que se realizaron en algunos procesos convirtiéndoles en eficientes y modernos en consecuencia más céleres. La citada investigación contribuirá en este proyecto como fuente de consulta por la metodología utilizada.

Aquije, et al., (2021). En su indagación focalizo su intervención en “El home office como mecanismo de mejora el work commitment: En el caso de una empresa privada del sector asegurador en Perú”, Tesis para optar el grado de magister en administración estratégicas de empresa, Pontificia Universidad Católica del Perú. La investigación en cuestión tiene como objetivo investigar de qué manera ayuda el teletrabajo a acrecentar el compromiso de los trabajadores y contribuir con la misión y las metas de una empresa, y es de suma importancia evidenciarlo debido a que aportara a que los empleados se desempeñen de manera eficaz y eficiente en provecho de la empresa. Dichos estudios se aplicaron a los empleados del ámbito comercial y a los corredores de una empresa aseguradora más prestigiosa de Lima, por ello se emplearon métodos cualitativo y cuantitativo, el diseño que se aplicó fue de tipo descriptivo para lograr realizar el análisis del grado de compromiso por medio de las encuestas y el diseño que se uso fue del tipo exploratorio, aplicando algunas entrevistas y correlacional con el fin de valorar si el teletrabajo acrecentó el compromiso de los empleados. La investigación revelo que en un 68% de las personas encuestadas, han logrado que su compromiso se incremente con la organización para la que trabajan, así también se considera en similar porcentaje al trabajo a distancia como un instrumento competitivo para las compañías. Por otro parte, es primordial dar a conocer de acuerdo a los datos obtenidos, uno de los puntos importantes para una empresa viene a ser la cultura organizacional considerada como parte del ADN de los empleados. Los efectos dejan en evidencia que el teletrabajo adoptado de una forma espontánea no

fue excusa para que los trabajadores dejen de estar comprometidos con sus labores, en consecuencia, la correlación Spearman demuestra una correlación positiva medianamente alta y significativa en la no habría ningún inconveniente implementarla de manera gradual las caracterizaciones del trabajo remoto cumpliendo con los protocolos exigidos.

Atoche (2020), el propósito de su indagación fue identificar las limitaciones del trabajo remoto y los contextos laborales de las instituciones públicas del país. Se empleó como metodología del tipo experimental, descriptivo y transversal, correlacional con un enfoque- cuantitativo, con una muestra conformada por tres abogados y con la aprobación y valoración de expertos a través de las fichas de validación. Se obtuvo como efecto la promulgación de la Ley del Teletrabajo N° 30036, que no considero de manera literal el trabajo a distancia el mismo que se el cual se ha instituido en el decreto de urgencia N°26-2020. Se llega a la conclusión de es necesario la implementación de la Ley de Teletrabajo N°30036, la misma que se implementara en la sección de las disposiciones finales; puesto que se han identificado algunas barreras; la primera la de contrariedad en el trabajo remoto y teletrabajo, la segunda es la falta de preparación de los instrumentos informáticas y digitales para la ejecución de las funciones asemejándose al trabajo presencial; el desempeño aboral enfocado en trabajo remoto presente una relación moderada y positiva caracterizado por el limitado apoyo con la tecnología para el cumplimiento de las actividades en los diferentes procesos que se tramitan en las áreas de la que pertenecen.

Arias (2021) el propósito de su investigación fue identificar el nexo que existe entre trabajo remoto de los pedagogos que trabajan en las Instituciones Educativas sujetas a la Jornada Estudiantil Completa, (JEC) en la Provincia de Camaná del departamento de Arequipa y la satisfacción laboral. La presente investigación es aplicada con un nivel descriptivo-correlacional y con un diseño no-experimental de corte transeccional o transversal. Con 104 docentes participantes que laboran en los establecimientos educativos, en cuanto a la intervención de la muestrea fue de tipo probabilístico considerando el aleatorio simple. Se aplicó 2 sondeos: la primera indagación estuvo enfocado según la escala de Satisfacción Laboral SL-SPC-Palma) y el segundo instrumento fue aplicado para establecer el porcentaje del trabajo a distancia de los docentes. Mientras que el proceso estadístico se llevó a cabo a través del cálculo del factor de correspondencia de Spearman, con lo concerniente a su caracterización de correspondencia la cual demuestra que estadísticamente no es significativa. Por lo que se

llegó a la conclusión, se evidencia una relación moderadamente positiva entre la satisfacción laboral y la eficiencia del trabajo a distancia. Cuando los empleados experimentan un mayor nivel de satisfacción en su trabajo, logran desempeñarse de manera efectiva en un entorno remoto. Por otro lado, cuando la satisfacción laboral es menor, no se logra generar un buen desempeño en el trabajo a distancia. Esto resalta la importancia de fomentar la satisfacción laboral como un factor clave para promover un trabajo remoto exitoso.

Según las Bases Teóricas: decreto de urgencia N° 026-2020 que dispone las medidas excepcionales y temporales para la prevención de la expansión del covid-19 en el país. (Poder Ejecutivo, 2020). En su capítulo II artículos 16º, 17ª, 18ª y 19ª menciona que es El teletrabajo se distingue por prestar servicios en dependencia de la presencia del empleado en su hogar o ambiente de aislamiento, haciendo uso de los mecanismos o medios que permitan la ejecución de las actividades laborales. Como también, permite a los trabajadores del sector privado y público la modificación del lugar donde se desarrolla las actividades como también la prestación de servicios de la población laboral en general. Para poder implementar el teletrabajo, regulado por el decreto de urgencia, creado por la emergencia sanitaria del COVID-19. Sobremanera se hace la descripción de las obligaciones del trabajador y el empleador respecto a la nueva modalidad del trabajo. Empero, se dispone también que el empleador debe priorizar e identificar a los empleados incluidos en los grupos de riesgo por factores clínicos y edad del paciente para el tratamiento y monitoreo clínico de los casos de COVID-19 – en los escenarios de transmisión focalizada, aprobado por Resolución Ministerial N° 084-2020-MINSA y sus respectivas modificatorias, a razón de cumplimiento obligatorio en el trabajo a distancia. Siempre y cuando no exista compatibilidad entre la naturaleza de las actividades laborales y el trabajo remoto durante la emergencia sanitaria, el empleador debe facilitar y entregar una licencia con goce de haber sujeta a una compensación posterior.

Según Ortiz (2020) resalta que “La guía para realizar el trabajo a distancia en las instituciones públicas”. La Autoridad Nacional de Servicio Civil-SERVIR, expreso que el teletrabajo es relativamente nuevo para la población laboral. Es conocido que algunas instituciones y empresas hacían uso de esta modalidad, el sector público se encontró obligado a implementarlo a consecuencia de la pandemia. De acuerdo al tipo de trabajo de las diversas entidades y a los instrumentos con las que disponían, Por ello existió

diferentes maneras de ejecutarlo. Así también, se dio a conocer que el teletrabajo se considera como la prestación de los servicios sujetos a la presencia de los trabajadores desde su hogar o ambiente de aislamiento, haciendo uso de cualquier medio o instrumento que condicione ejecutar las labores afuera del lugar de trabajo, siempre y cuando la naturaleza de las actividades laborales lo consientan. Por la necesidad de protección de los servidores como también de los usuarios de las instituciones públicas y del contagio del COVID-19, lo mismo conlleva a rebuscar nuevas maneras y mecanismos que respeten el aislamiento y mantengan el funcionamiento de las instituciones durante el estado de emergencia sanitaria. Desde el 24 de mayo del 2020, de restablecer las actividades en las instituciones públicas lo que significa adaptarse a las diversas y nuevas maneras de realizar las cosas durante la emergencia sanitaria.

El Decreto Legislativo N.º 1505 del año 2020 establece medidas temporales y excepcionales en el ámbito de la gestión de recursos humanos del sector público durante la emergencia sanitaria por el COVID-19. Su objetivo es crear un marco normativo que faculte a las instituciones públicas a implementar medidas de salud necesarias para el retorno gradual de servidores públicos y civiles a sus lugares de trabajo, asegurando sus derechos laborales y de salud. Esto permite al Estado promover el progreso social y la recuperación económica durante la pandemia. El decreto también regula la entrega de licencias con goce de haber y compensación posterior en casos donde el trabajo remoto no sea posible. Además, establece la necesidad de medidas temporales y excepcionales para el retorno gradual de trabajadores civiles a las instituciones públicas, enfocándose en aspectos laborales, de salud y seguridad. Estas medidas buscan proteger a los trabajadores, posibilitar el trabajo eficiente y respetar las pautas de salud y seguridad, mientras se garantiza el derecho al trabajo de manera digna.

Resolución de presidencia ejecutiva 39-2020-servir-pe- que es la directiva para la ejecución del trabajo a distancia” (SERVIR, 2020). Esta directiva tiene por finalidad dar origen a las normas de carácter complementario para la aplicar el trabajo a distancia establecido por el Decreto Legislativo N° 1505, Decreto Legislativo que plantea ciertas medidas excepcionales y temporales en el ámbito de gestión de recursos humanos del sector público debido a la emergencia sanitaria desencadenada por el COVID-19. Así mismo, establece el ámbito de su aplicación del trabajo a distancia, variación excepcional de funciones, definiciones, las obligaciones para los trabajadores y la entidad, las acciones

que debe ejecutar las entidades para implementación, las obligaciones, los deberes, las responsabilidades de los servidores y las exigencias para su funcionamiento.

Que es el reglamento que regula el teletrabajo en las instituciones jurisdiccionales y administrativos del PJ (RES. ADM.N-069-P-CE-PJ-2020). Mediante este reglamento se regulara las maneras de ejecución del trabajo a distancia en el Poder Judicial; de esta manera salvaguardar la salud y respetar las medidas de bioseguridad de los magistrados, los trabajadores y de los ciudadanos, cumpliendo las medidas de prevención, protección al nivel nacional y evitar los contagios del COVID-19 con vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2020, en concordancia con el artículo 2 y numeral 2.1 del Decreto Legislativo N° 1505, con la excepción de una prórroga. Esta resolución dispone que el empleo remoto del Poder Judicial, se debe aplicar de forma prioritaria, con la finalidad de evitar exponer a los empleados al contagio del COVID-19, Con la salvedad de los casos y por el mandato taxativo de la ley, se debe ejecutar las actividades laborales de manera presencial, ante esta situación se tiene de cumplir las medidas de precaución pertinentes. Y su vigencia fue hasta el 31 de diciembre de año 2020.

A partir de ello se plantea la siguiente Hipótesis esperando tomar la decisión conveniente H1: Existe relación significativa entre el trabajo remoto y el desempeño laboral del personal administrativo en tiempos de pandemia – Covid 19 en la sede central de la Corte Superior de Justicia de Amazonas.

II. MATERIAL Y MÉTODOS

2.1. Población, muestra y muestreo

Población Muestral

Según Baena (2017), manifiesta que si la población es robusta se tiene que considerar una muestra con una formula finita y cuando los intelectuales exteriorizan proximidad o alcance a todos los sujetos permiten esbozar a todos como muestra. Cabezas et al., (2018), expresa que cuando se tiene alcance a toda la población de designa muestra de tipo censo. En la presente indagación el universo de la indagación la condescendieron 65 empleados administrativos, por exhibir las características requeridas para examinar a las variables propuestas.

Discernimientos en la elección

Criterio de inclusión

Personal administrativo de la sede central Corte Superior Amazonas.

Criterios de exclusión

Personal que no sea administrativo - CSA

Muestreo

No corresponde en la presente indagación.

Variables

Para el presente estudio se consideró a las:

Variable independiente: Trabajo remoto

Variable independiente: Desempeño Laboral

Variable independiente: Trabajo remoto

Se ha transformado en una alternativa cada vez más popular en la actualidad, especialmente debido a la pandemia de COVID-19 que ha obligado a muchas empresas a implementar esta modalidad para garantizar la continuidad de sus operaciones y proteger la salud de sus empleados y que estos cumplan según sus competencias pertinentes (Cachón, 2019).

Definición operacional.

Son característica que parte de la operacionalización de esta variable su evaluación a partir de sus tres dimensiones. Autonomía, flexibilidad y productividad las cuales consideran 5 indicadores cada una y serán evaluadas a partir de la escala de Likert.

Variable dependiente: Desempeño laboral

Según Gutiérrez y Solano, (2020) resalta la forma en que un empleado cumple con sus objetivos y metas laborales, en términos de calidad y cantidad de trabajo realizado, así como de su capacidad para resolver problemas, adaptarse a cambios y trabajar en equipo.

Definición operacional

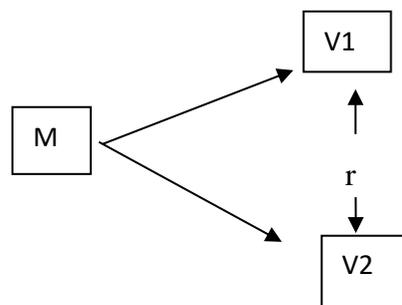
Según la caracterización de su análisis estará dada a partir de sus 4 espacios de intervención, según el comportamiento profesional basado con su desprendimiento laboral, virtud y

perfil del colaborador cuyos indicadores permitieran dar respuesta al propósito de la indagación que serán medidas a través de la escala de Likert.

2.2. Tipo y diseño de investigación

La investigación tiene un enfoque como básica, la cual tiene previsto que únicamente se procederá a almacenar la información para poder comprobar la hipótesis, más no existirá manipulación de variables. Según Tamayo (1997) manifiesta que, es un procedimiento que tiene por finalidad registrar, analizar e interpretar un determinado ámbito. Asimismo, será transversal porque se aplicará en un tiempo determinado y descriptiva – correlacional, porque se determinará si existe o no correlación entre las dos variables materia de investigación.

El diseño de la indagación, se presenta como no experimental y de alcance correlacional Carrasco (2009). Además, Baena (2017) enfatiza que la investigación destaca la atención de la personalización de manera originaria. Es justo manifestar que en este tipo de indagación busca identificar un nivel tácito de correspondencia en su observación (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). Representación del enfoque del diseño:



Dónde: M = Caracterización de la Muestra.

V1 = Trabajo remoto

V2 = Desempeño laboral

r = Relación entre variables (Coeficiente de correlación)

2.3. Método de análisis de datos

A partir del diagnóstico a partir de los instrumentos, los resultados se procesaron y analizaron con el apoyo del Software SPSS V.26; y a partir de ello se presentarán los resultados en tablas y figuras según corresponda. Para lo cual se ha previsto el uso de la estadística descriptiva e inferencial. Subsiguientemente se analizará cada objetivo según su planteamiento aplicando la correlación Rho de Spearman, exponiendo su

comportamiento, para lo cual se expresará caracterización mediante su expresión en tablas y el diagrama de nubes, el cual permita efectuar la toma de decisiones.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas e instrumentos de recolección de datos Técnica:

La indagación permite la aplicación de la encuesta debidamente estructurada la cual permite el recojo de datos, (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018), expresa que el instrumento de medición es fundamental en el desarrollo de un estudio cuantitativo la principal acción se fundamenta con el propósito de dar a conocer las opiniones según las opciones de contestaciones pre establecidas.

Instrumento: el proceso de la tesis planteó un instrumento que según Montalván et Al., (2019), enuncia que los cuestionarios son instrumentos que se esbozan con opciones según las necesidades de la indagación, la cantidad de opciones lo determina el investigador, con la finalidad de poder cuantificarla y exhibirlas en tablas y figuras.

Validez y confiabilidad

Dentro de este proceso el estudio se sujetará y viabilizará a través de la validación por tres especialistas diestros en el tema, esperando que puedan determinar su aplicabilidad o si ostenta posibles mejoras antes de su aplicación. (Navarro, Jiménez y Rappoport , 2017), a partir de ello resaltan su validez demostrando es el grado de certeza y viabilidad. Dentro de los instrumentos a validar se encuentran los dos cuestionarios enfocados a las variables de estudio, caracterizadas por sus respectivas dimensiones, las cuales serán evaluadas según la escala de valoración de Likert. La confiabilidad estará dada a partir del juicio de expertos según Alfa de Cronbach, debiendo ser mayor a 0.65.

2.5. Procedimiento

Una de las características a tener en cuenta en la recolección de la información es sustancial el uso de dos cuestionarios cada una de ellas subdivididas en sus respectivas dimensiones, escala de valoración de tipo Likert, teniendo en cuenta que:

- Se determinará, elaborará y validará el instrumento de medición (encuesta).
- Se aplicará la encuesta, con una duración promedio para su desarrollo de 15 minutos.
- Se tabulará y sistematizará la encuesta en SPSS V.26
- Presentación de tablas y figuras, y su respectivo análisis

Análisis de datos

Para el análisis de los datos, se utilizará los siguientes puntos para corroborar los resultados:

- Los datos que se obtendrán en un consolidado de tablas.
- El análisis de los datos que se expresaran en números.
- Para el análisis de los datos se utilizará el programa Excel.
- La representación e interpretación de los datos se hará mediante tablas y figuras estadísticas (circulares) en los resultados.

2.6. Aspectos éticos

Lo señalado por Baena (2017) manifiesta la coexistencia discernimientos éticos que toda indagación debería cumplir.

Consideración a los colaboradores: los cuales son los que constituyen parte relevante de la indagación y deben ser tratados de manera pertinente, debiéndose respetar en todo momento su libertad y docilidad por su integridad.

Distinción: insta a los colaboradores de la organización que podrán favorecerse con la indagación propuesta.

Justicia: a partir de ello se enfatiza a suministrar información, comunicando las derivaciones del estudio en la organización.

III. Resultados

OE1: Determinar la relación que existe entre la dimensión autonomía de la variable trabajo remoto y el desempeño laboral en el personal administrativo en tiempos de pandemia en la sede central de la Corte Superior de Justicia de Amazonas, 2022.

Análisis descriptivo

Tabla 1

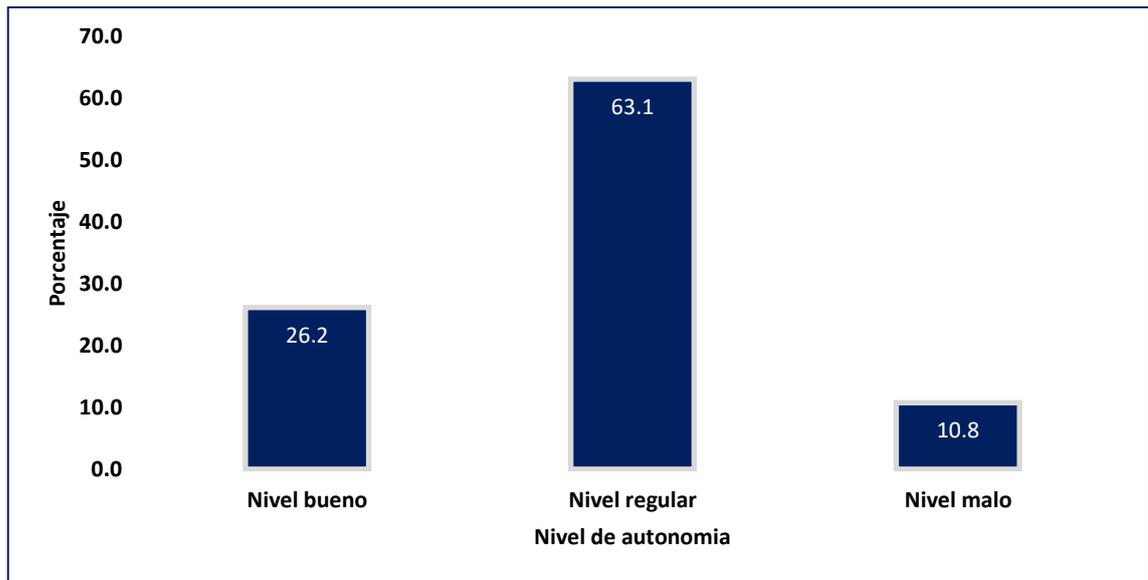
Nivel de la dimensión autonomía

	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bueno	17	26.2
Nivel regular	41	63.1
Nivel malo	7	10.8
Total	65	100.0

Fuente: Fuente: Elaboración a partir del diagnóstico situación en la SCCSJA.

Figura 1

Niveles de la dimensión autonomía



Interpretación:

Según los resultados ilustrados en la figura, se observa que, durante la pandemia, el 63.1% del personal administrativo de la sede central de la Corte Superior de Justicia de Amazonas ha demostrado tener un nivel aceptable de autonomía en relación al trabajo remoto. El 10.8% ha experimentado dificultades en cuanto a su autonomía, considerada como deficiente, mientras que el 26.2% la ha valorado como positiva. Esto les brinda la capacidad de gestionar su tiempo, establecer prioridades y utilizar su creatividad para abordar los desafíos laborales.

Prueba de Hipótesis

H0: No existe relación entre la dimensión autonomía de la variable trabajo remoto y desempeño laboral del personal administrativo en tiempos de pandemia en la sede central de la Corte Superior de Justicia de Amazonas, 2022.

H1: Existe relación entre la dimensión autonomía de la variable trabajo remoto y desempeño laboral del personal administrativo en tiempos de pandemia en la sede central de la Corte Superior de Justicia de Amazonas, 2022

Nivel de significancia:

P valor= 0.05

Si p es menor a 0.05, se rechaza H0

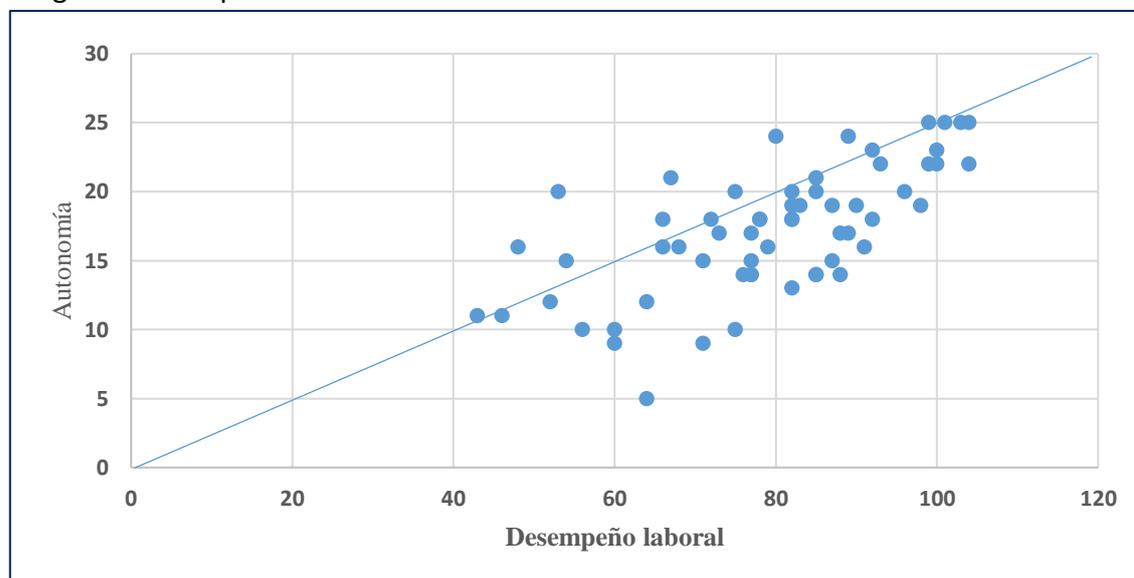
Si p es mayor a 0.05, se acepta H0

Tabla 2
Correlación no paramétrica Spearman

			D1: Autonomía	Desempeño laboral
Rho de Spearman	D1: Autonomía	Coeficiente de correlación	1.00	0.655**
		Sig. (bilateral)		0.000
	Desempeño laboral	N	65	65
		Coeficiente de correlación	0.655**	1.00
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	65	65

** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Figura 2
Diagrama de dispersión



Decisión: El valor estadístico de la correlación de Rho Spearman fue igual a 0.655 y $p = 0,000 < 0,05$ entonces se rechaza H_0 y aceptamos la H_1 . Demostrando una correlación positiva moderada alta.

Conclusión: Con un nivel de confianza del 95%, se puede concluir que la dimensión de autonomía se encuentra vinculada al desempeño laboral en el personal administrativo de la sede central de la Corte Superior de Justicia de Amazonas evaluación que parte de la pandemia ultima caracterizada por el Covid 19. En este sentido, se destaca la importancia

de la autonomía de los trabajadores en el cumplimiento de sus responsabilidades y, por consiguiente, en su rendimiento, lo que permite a la institución lograr mejores resultados y alcanzar sus metas de manera más eficiente. Esta conexión puede representar una valiosa oportunidad para fortalecer las expectativas de mejora en la institución.

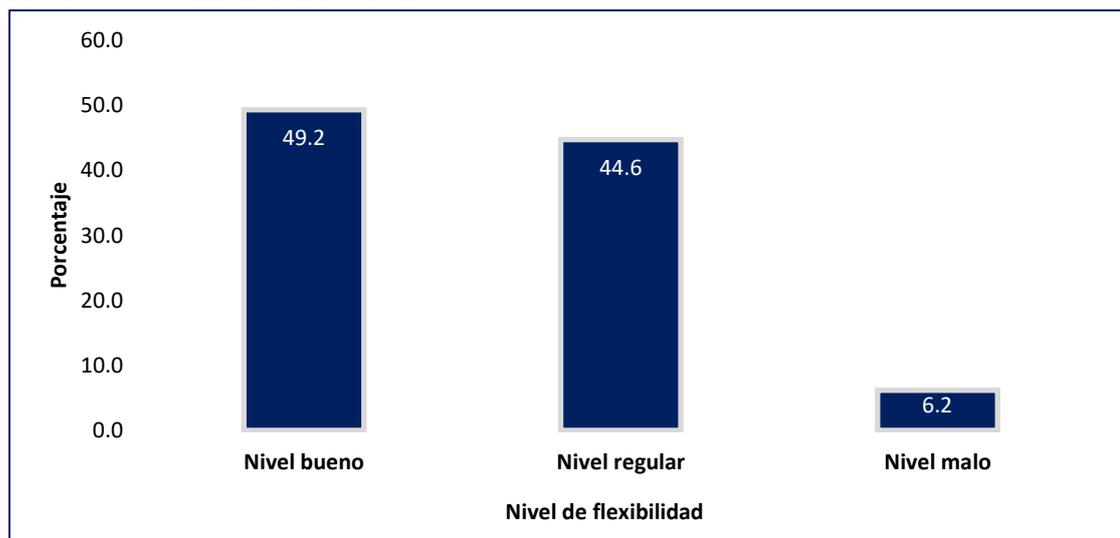
OE2: Determinar la relación que existe entre la dimensión flexibilidad de la variable trabajo remoto y el desempeño laboral en el personal administrativo en tiempos de pandemia en la sede central de la Corte Superior de Justicia de Amazonas, 2022.

Tabla 3
Nivel de la dimensión flexibilidad

	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bueno	32	49.2
Nivel regular	29	44.6
Nivel malo	4	6.2
Total	65	100.0

Fuente: Elaboración a partir del diagnóstico situación en la SCCSJA.

Figura 3
Niveles de la dimensión flexibilidad



Interpretación:

La imagen muestra que, durante la pandemia, el 44.6% de los empleados administrativos de la sede central de la Corte Superior de Justicia de Amazonas mantuvieron una flexibilidad adecuada en relación al trabajo remoto. Un 6.2% tuvo una flexibilidad considerada como deficiente, mientras que un 49.2% la evaluó como satisfactoria.

Prueba de Hipótesis

H0: No existe relación entre la dimensión flexibilidad de la variable trabajo remoto y desempeño laboral del personal administrativo en tiempos de pandemia en la sede central de la Corte Superior de Justicia de Amazonas, 2022.

H1: Existe relación entre la dimensión flexibilidad de la variable trabajo remoto y desempeño laboral del personal administrativo en tiempos de pandemia en la sede central de la Corte Superior de Justicia de Amazonas, 2022.

Nivel de significancia:

P valor= 0.05

Si p es menor a 0.05, se rechaza H0

Si p es mayor a 0.05, se acepta H0

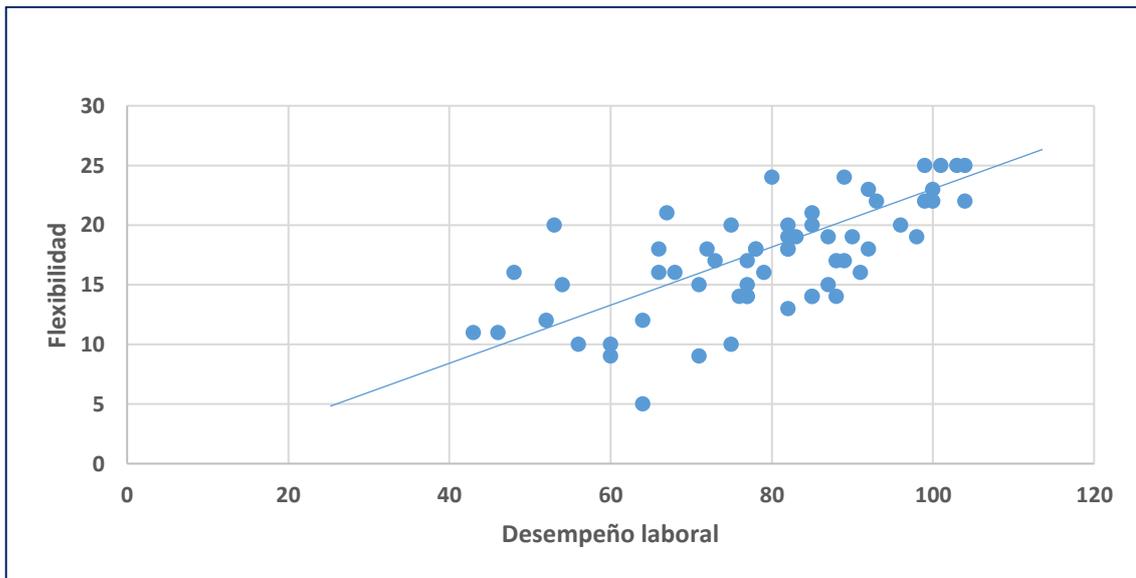
Tabla 4

Correlación no paramétrica Spearman

			D2: Flexibilidad	Desempeño laboral
Rho de Spearman	D2: Flexibilidad	Coeficiente de correlación	1.00	0.675**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	65	65
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	0.675**	1.00
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	65	65

** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Figura 4
Diagrama de dispersión



Decisión: El valor estadístico de la correlación de Rho Spearman fue igual a 0.675 y $p = 0,000 < 0,05$ entonces se rechaza H_0 y aceptamos la H_1 . Demostrando una correlación positiva moderada alta.

Conclusión: Con un nivel de confianza del 95%, se concluye que la dimensión de flexibilidad en la variable de trabajo remoto o está relacionada con el desempeño laboral en el personal administrativo de la sede central de la Corte Superior de Justicia de Amazonas durante la pandemia. En este sentido, se destaca la importancia de la flexibilidad por parte de los trabajadores, ya que crea un vínculo más efectivo y dinámico entre el empleador y el empleado. A través de esta práctica, se busca proporcionar herramientas adaptadas a las características individuales del profesional, lo que fortalece su desempeño laboral y, por consiguiente, contribuye a alcanzar mejores resultados dentro de la organización.

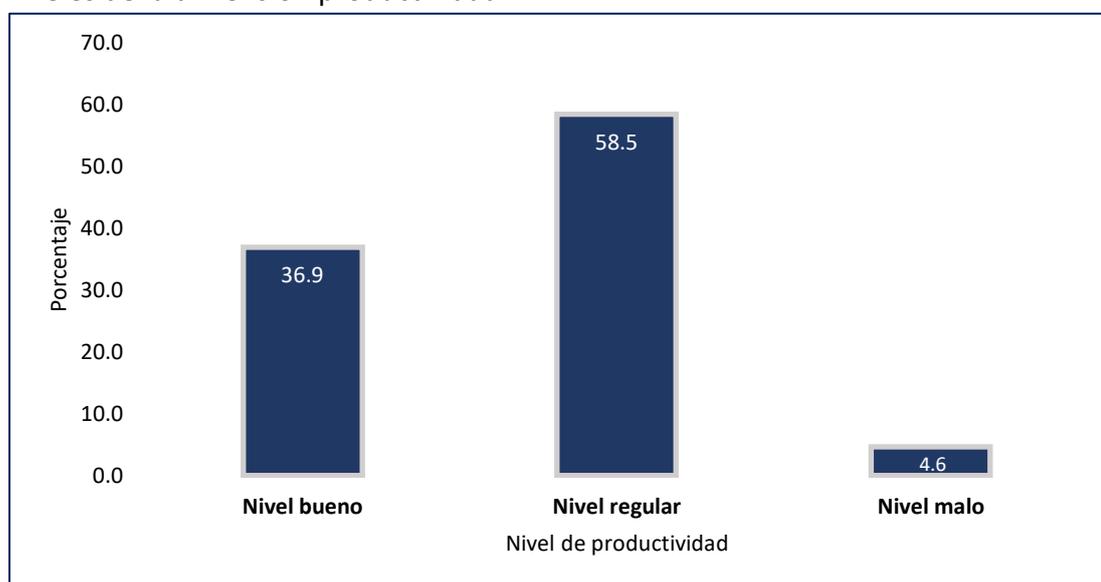
OE3: Determinar la relación que existe entre la dimensión **productividad** de la variable trabajo remoto y el desempeño laboral en el personal administrativo en tiempos de pandemia en la sede central de la Corte Superior de Justicia de Amazonas, 2022.

Tabla 5
Nivel de la dimensión Productividad

	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bueno	24	36.9
Nivel regular	38	58.5
Nivel malo	3	4.6
Total	61	100.0

Fuente: Elaboración a partir del diagnóstico situación en la SCCSJA.

Figura 5
Niveles de la dimensión productividad



Interpretación:

En la imagen adjunta se muestra que, durante la pandemia, el 58.5% de los empleados administrativos de la sede central de la Corte Superior de Justicia de Amazonas durante la pandemia; mantuvieron un nivel de productividad aceptable en relación al trabajo remoto. Un 4.6% tuvo una producción considerada como deficiente, mientras que un 36.9% fue calificado como excelente.

Prueba de Hipótesis

H0: No existe relación entre la dimensión productividad de la variable trabajo remoto y desempeño laboral del personal administrativo en tiempos de pandemia en la sede central de la Corte Superior de Justicia de Amazonas, 2022.

H1: Existe relación entre la dimensión productividad de la variable trabajo remoto y desempeño laboral del personal administrativo en tiempos de pandemia en la sede central de la Corte Superior de Justicia de Amazonas, 2022.

Nivel de significancia:

P valor= 0.05

Si p es menor a 0.05, se rechaza H0

Si p es mayor a 0.05, se acepta H0

Tabla 6

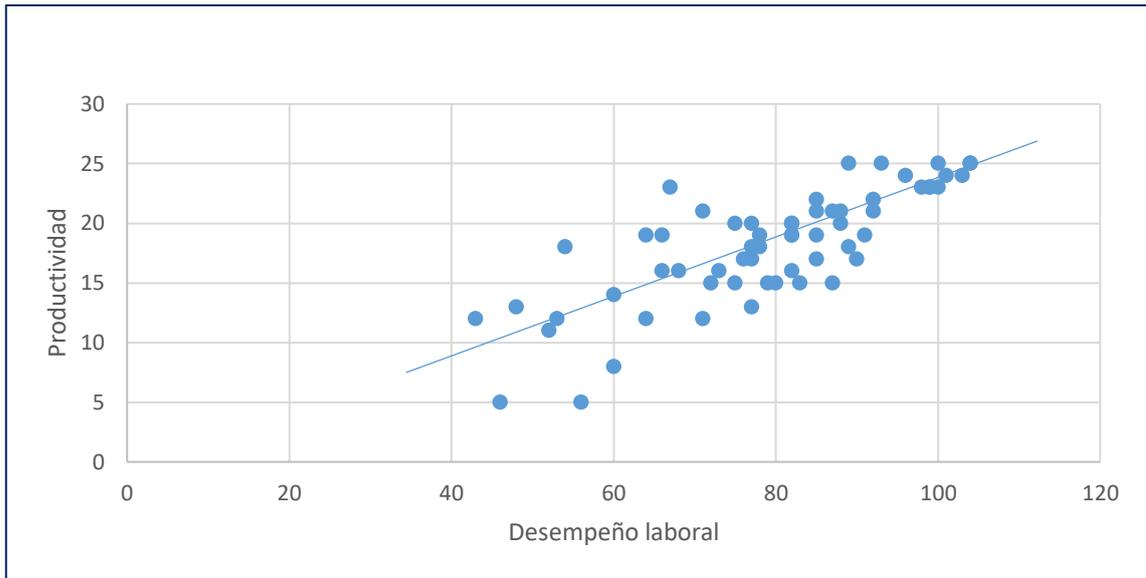
Correlación no paramétrica Spearman

		D3: Productividad	TV2: Desempeño laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1.00	0.709**
	Sig. (bilateral)		0.000
D3: Productividad	N	65	65
	Coeficiente de correlación	0.709**	1.00
TV2: Desempeño laboral	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	65	65

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

Figura 6

Diagrama de dispersión



Decisión: El valor estadístico de la correlación de Rho de Spearman fue igual a 0.709 y $p = 0,000 < 0,05$ entonces se rechaza H_0 y aceptamos la H_1 . Demostrando una correlación positiva alta.

Conclusión: Con el 95% de confianza se concluye que la dimensión productividad de la variable Trabajo remoto se relaciona con el Desempeño Laboral del personal administrativo la sede central de la Corte Superior de Justicia de Amazonas, 2022, durante la Covid 19. En este contexto, resulta relevante enfatizar la significancia de la eficiencia laboral y las competencias directivas, las cuales han sido fundamentales para organizar, gestionar y supervisar asuntos de suma importancia en una institución. De este modo, se logra ajustar a las principales particularidades de las actividades realizadas por los administrativos, permitiendo así una toma de decisiones más informada y efectiva.

OG: Determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y el desempeño laboral del personal administrativo en tiempos de pandemia en la sede central de la Corte Superior de Justicia de Amazonas, 2022.

Prueba de Hipótesis

H0: No existe relación entre el trabajo remoto y desempeño laboral del personal administrativo en tiempos de pandemia en la sede central de la Corte Superior de Justicia de Amazonas, 2022.

H1: Existe relación entre el trabajo remoto y desempeño laboral del personal administrativo en tiempos de pandemia en la sede central de la Corte Superior de Justicia de Amazonas, 2022.

Nivel de significancia:

P valor= 0.05

Si p es menor a 0.05, se rechaza H0

Si p es mayor a 0.05, se acepta H0

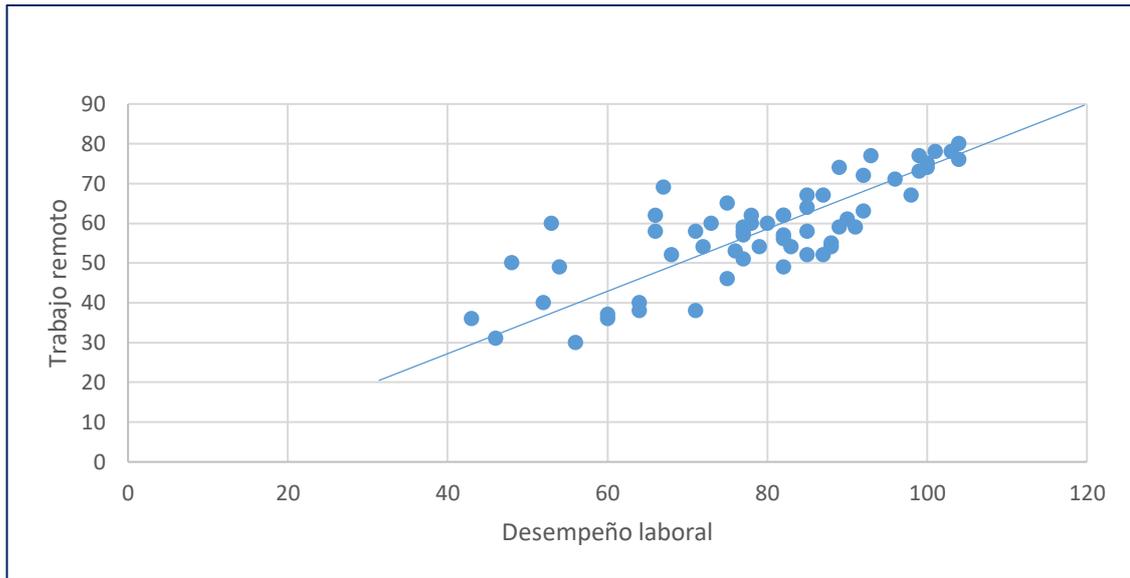
Tabla 7
Correlación no paramétrica Spearman

		Trabajo remoto	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Coficiente de correlación	1.00	0.755**
	Sig. (bilateral)		0.000
Trabajo remoto	N	65	65
	Coficiente de correlación	0.755**	1.00
Desempeño laboral	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	65	65

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

Figura 7

Diagrama de dispersión



Toma de decisiones: El valor estadístico de la correlación de Rho de Spearman fue igual a 0.755 y $p = 0.000 < 0.05$ entonces se rechaza H_0 y aceptamos la H_1 . Demostrando una correlación positiva alta.

Conclusión: Con el 95% de confianza se concluye que el trabajo remoto se relaciona con el Desempeño Laboral en el personal administrativo la sede central de la Corte Superior de Justicia de Amazonas, 2022, durante la Covid 19. En ese sentido se puede resaltar que el trabajo remoto viene transformando una dinámica laboral flexible en dentro de la institución. Teniendo en cuenta que el Trabajo remoto es una práctica laboral que beneficia en el campo laboral a los administrativos, colaboradores equilibrando sus labores y compromisos haciéndolos en muchos de los casos más competitivos, el cual se manifiesta como una nueva perspectiva viable con el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones. Basándonos en eso, se prevé que sea factible generar una incentiva en los miembros del equipo de manera más óptima con el objetivo de potenciar sus fortalezas competitivas en la organización.

IV. DISCUSION

El presente trabajo a través de su indagación distinguida a partir de su objetivo general en la que busca analizar la relación entre el trabajo remoto y desempeño laboral en tiempos de pandemia en la sede central de la Corte Superior de Justicia de Amazonas. Se puede concluir que, mediante los logros encontrados aceptamos o validamos la hipótesis alterna H1 teniendo una correlación de Rho de Spearman de 0.755 el cual establece una relación significativa entre el trabajo remoto y el desempeño laboral en el personal administrativo de la sede central de la Corte Superior de Justicia de Amazonas, durante la pandemia caracterizado por el Covid19. Ello está en concordancia no solo con esta institución sino en las diferentes instituciones públicas y/o privadas donde se puede resaltar que las variables de intervención influyen significativamente como lo establece Souza (2021) en la que demuestra, que es evidente que las actividades educativas en línea, llevadas a cabo mediante el uso de plataformas y herramientas digitales, han sido ampliamente adoptadas en la actualidad, particularmente durante la pandemia. El empleo de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) ofrece nuevas posibilidades para la supervisión laboral y se presenta como una vía innovadora para elevar el valor social. Por lo que se deberían buscar mejorar los sistemas comunicacionales a fin de poder viabilizar las acciones de trabajo. Asimismo, Alejandro Muro (2021) en su artículo resalta las incidencias entre trabajo remoto y el desempeño del trabajo en casa a partir del Covid-19. Demuestra que los primeros resultados organizacionales del proceso de aprendizaje. Se encontró que los sujetos tienen una visión auténtica de los resultados del trabajo a distancia, pero estos resultados presentan matices y no son incondicionales.

En relación al primer objetivo específico, que se centra en establecer la relación entre la autonomía en el trabajo remoto y el desempeño laboral del personal administrativo durante la pandemia de Covid-19, se puede observar que, en la sede central de la Corte Superior de Justicia de Amazonas, el 63.1% de los empleados administrativos han demostrado poseer un nivel regular de autonomía en el trabajo remoto. Además, el 26.2% ha expresado que su autonomía es buena, mientras que el 10.8% ha reportado tener dificultades en este aspecto, principalmente debido a la intersección de actividades importantes que demandan su atención y esfuerzo, generando un entrelazamiento entre el ámbito laboral y familiar. En muchos casos, esta falta de una adecuada planificación de las actividades ha ocasionado problemas familiares. A partir de estos hallazgos, se espera que se pueda crear una perspectiva motivadora más eficiente con el objetivo de mejorar

el desempeño en diversas áreas de la organización y potenciar sus ventajas competitivas. Esto es coherente con la investigación realizada por Marcela & Hermelinda (2020) sobre la eficacia del trabajo remoto en el sistema judicial y su relación con el compromiso profesional. El aprendizaje en línea se ha convertido en una demanda imperante en el mercado actual, sin perturbar el cumplimiento de las tareas institucionales en el escenario en el que nos encontramos.

En el objetivo específico dos de determinar la relación entre la flexibilidad en el trabajo remoto y el desempeño laboral del personal administrativo de la sede central de la Corte Superior de Justicia de Amazonas, se ha encontrado lo siguiente: el 44.60% del personal administrativo ha mostrado una flexibilidad regular en el trabajo remoto, el 49.20% la considera buena y el 6.2% la percibe como mala. La percepción del trabajo remoto por parte de los trabajadores es ambivalente: por un lado, lo ven como una pérdida de contacto interpersonal, ocasionando dificultades en la flexibilidad horaria y la carga laboral, afectando su vida social y generando problemas en la gestión del tiempo. Por otro lado, lo consideran como un equilibrio en la ejecución de sus actividades.

A partir de ello se puede fundamentar según Aquije (2021) el cual se presenta con un propósito similar de estudio que permiten revelar el nivel de ascendencia con el desempeño laboral. El trabajo remoto permite reconocer que el estatus laboral tiene influencia, y se observa una relación significativa entre las características que afectan y los resultados obtenidos. En este sentido, la flexibilidad se complementa con las habilidades gerenciales indispensables para coordinar, gestionar y dirigir asuntos cruciales en una institución.

En el objetivo específico tres relacionado a determinar la relación entre la productividad en el trabajo remoto y el desempeño laboral del personal administrativo en la sede central de la Corte Superior de Justicia de Amazonas durante la pandemia, influido por el Covid-19, se ha encontrado lo siguiente: el 58.50% del personal administrativo ha mostrado una productividad regular en el trabajo remoto, el 36.90% la considera buena y el 4.60% la percibe como mala. Esta percepción se debe principalmente a la necesidad de una comunicación adecuada, un seguimiento de actividades y una capacitación necesaria para enfrentar esta situación. Además, no se ha llevado a cabo una evaluación de desempeño específica para los trabajadores remotos, a pesar de que este modelo de trabajo en casa ha demostrado resultados positivos en el cumplimiento de metas. Así mismo se puede

resaltar con lo vertido Según Atoche (2020), en su investigación sobre el trabajo remoto y su relación con la eficiencia del personal, destaca la importancia de que los colaboradores adquieran conocimiento sobre esta modalidad laboral para poder desempeñar sus funciones de manera eficiente y garantizar su derecho al trabajo. Es crucial valorar el desempeño laboral en una institución, lo cual implica que tanto los trabajadores como los administradores identifiquen áreas de mejora adaptadas a las características individuales de cada colaborador. A partir de esta evaluación, se crea la oportunidad de lograr una mejora continua con nuevas perspectivas en las instituciones.

Este trabajo se basa en las perspectivas destacadas por Arias (2021), donde se resalta el empoderamiento de los colaboradores que realizan sus tareas desde casa. Un liderazgo democrático sólido permitirá mostrar de manera transparente las opciones viables para la institución. Con un liderazgo virtualizado y el uso de dispositivos actualizados, se facilitará el cumplimiento de actividades autónomas y se alcanzarán metas a través de un trabajo eficaz. Asimismo, se puede manifestar que el desempeño laboral se debe evaluar periódicamente para fomentar el crecimiento profesional de los colaboradores. Se concluye que es fundamental garantizar el uso seguro de aplicaciones y datos corporativos desde el hogar, tanto en dispositivos móviles como de escritorio. Esto ha permitido y permitirá que las empresas sigan operando sin contratiempos y que los empleados puedan acceder a las herramientas y datos necesarios para trabajar de manera productiva desde cualquier ubicación y dispositivo.

V. Conclusiones

Respecto al primer objetivo específico se tiene que con un nivel de confianza del 95%, se concluye que la autonomía está vinculada al desempeño laboral del personal administrativo en la sede central de la Corte Superior de Justicia de Amazonas, en el contexto de la pandemia de Covid-19. Esta conexión resalta la importancia de la autonomía en el cumplimiento de responsabilidades y mejora del rendimiento. Estos hallazgos presentan la oportunidad de optimizar resultados y metas institucionales, promoviendo el fortalecimiento continuo de la organización.

Respecto al OE2 se puede concluir que Con un nivel de confianza del 95%, se concluye que la flexibilidad en el trabajo remoto está estrechamente vinculada al desempeño laboral del personal administrativo en la SCCSJA durante la pandemia. Esta relación resalta la importancia de la flexibilidad para una comunicación efectiva entre empleador y empleado, fortaleciendo el rendimiento a través de enfoques adaptados. Estos resultados contribuyen a lograr mejores resultados en la organización.

Respecto al OE3 se concluye que con un nivel de confianza del 95%, se concluye que la productividad en el trabajo remoto está significativamente relacionada con el desempeño laboral del personal administrativo en la sede central de la Corte Superior de Justicia de Amazonas durante el año 2022, en el contexto de la pandemia por Covid-19. Esta relación subraya la importancia de la eficiencia laboral y las habilidades directivas como bases esenciales para la gestión y supervisión dentro de una institución. Al adaptarse a las particularidades de las actividades administrativas, se fomenta una toma de decisiones eficaz y fundamentada.

Con respecto al OG se tiene que con un nivel de confianza del 95%, se concluye que el trabajo remoto está significativamente relacionado con el desempeño laboral del personal administrativo en la sede central de la Corte Superior de Justicia de Amazonas durante el año 2022, en el contexto de la pandemia por Covid-19. Esta conexión destaca cómo el trabajo remoto ha transformado la dinámica laboral, promoviendo la flexibilidad beneficiosa para administrativos y colaboradores. Impulsada por tecnologías de información y comunicación, esta práctica ha demostrado su capacidad para elevar la competitividad de los equipos, equilibrar compromisos y labores, y crear un entorno propicio para maximizar las fortalezas individuales dentro de la organización.

VI. Recomendaciones

Se recomienda que los empleadores brinden capacitación a sus colaboradores, proporcionándoles técnicas y directrices que les permitan llevar a cabo sus tareas de manera efectiva, con el objetivo de mitigar posibles niveles de ansiedad, estrés y otros desafíos comunes asociados al trabajo remoto.

Se recomienda que el empleador, en colaboración con el departamento de recursos humanos, reconozca y promueva iniciativas de apoyo dirigidas a los colaboradores, abordando cuestiones como los desafíos psicosociales o las inquietudes relacionadas con aspectos legales y normativos, con el propósito de salvaguardar el bienestar y la salud de aquellos que desempeñan sus labores de forma remota.

Resulta esencial establecer orientaciones y directrices relacionadas con el teletrabajo, concebido como una medida destinada a fortalecer el bienestar laboral de los trabajadores. La posibilidad de mejorar la productividad a través del teletrabajo estará influenciada por las circunstancias y las políticas que el gobierno implemente como parte de una estrategia laboral que aborde factores como la duración de las jornadas, la carga de trabajo y las desigualdades de género, entre otros.

VII. Referencias Bibliográficas

- Alejandro, E., & Mauro, S. (2021). ¿Teletrabajo, Tele Emergencia, Tele Improvisación? Análisis Cualitativo A Partir De Experiencias De Informantes Clave En La Administración Pública Argentina”. *Revista digital FCE-UNLP*, 1-16.
- Alejandro, E., & Mauro, S. (2021). ¿Teletrabajo, Tele Emergencia, Tele Improvisación? Análisis Cualitativo A Partir De Experiencias De Informantes Clave En La Administración Pública Argentina”. . *Revista digital FCE-UNLP*, 1-16.
- Aquije, F., Cabo, V., Millones, A., & Moreno, A. (2021). El home office como herramienta para mejorar el engagement: caso de una empresa privada del sector asegurador en Perú. *El home office como herramienta para mejorar el engagement: caso de una empresa privada del sector asegurador en Perú*. Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/18736>
- Arias, S. (2021). Satisfacción laboral y Trabajo remoto docente de las Instituciones Educativas JEC de la Provincia de Camaná-2020. *Satisfacción laboral y Trabajo remoto docente de las Instituciones Educativas JEC de la Provincia de Camaná-2020*. Universidad Cesar Vallejo, Camaná, Perú.
- Atoche, A. (2020). El trabajo remoto y las condiciones laborales en las entidades públicas de Piura, Perú -2020. *El trabajo remoto y las condiciones laborales en las entidades públicas de Piura, Perú -2020*. Universidad Cesar Vallejo, Piura, Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/55604>
- 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, M., Cornelio, C., Vives, A., Carmenate, L., Douglas, M., . . . Delclos, J. (2021). El futuro del trabajo tras la COVID-19: el papel incierto del teletrabajo en el domicilio. *SciELO*, 1- 4 .
- Cabezas et al. (2018). Metodología de la invetigación.
- Cachón, C. (2019). *Factores Determinantes del Desarrollo de la Carrera Profesional de la Mujer Directiva (Tesis de doctorado)*. Obtenido de. <https://burjcdigital.urjc.es/bitstream/handle/10115/16091/TEISIS%20DOCTO>
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la Investigación Científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima, Perú: San Marcos. .
- Cornejo, Martín Alberto Vizcarra. (10 de MAYO de 2020). *DIARIO OFICIAL DEL BICENTENARIO EL PERUANO. NORMAS LEGALES*: <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/8e884e804e60d7a9858ba73b4a2af7f0/dl1505.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=8e884e804e60d7a9858ba73b4a2af7f0>

- Decreto legislativo n° 1505. (10 de MAYO de 2020). *Poder Ejecutivo- ONAJUP*.
<https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/8e884e804e60d7a9858ba73b4a2af7f0/dl1505.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=8e884e804e60d7a9858ba73b4a2af7f0>
- Errepar, E. (05 de 02 de 2021). *Errepar*. Errepar: <https://blog.errepar.com/teletrabajo-entrada-vigencia/>
- Fiorela, A., Victor, C., Arturo, M., & Alexander, M. (2021). El Home office como Herramienta para Mejorar el Engagement: Caso de una Empresa Privada del Sector Asegurador en Perú. *El Home office como Herramienta para Mejorar el Engagement: Caso de una Empresa Privada del Sector Asegurador en Perú*. Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
<https://hdl.handle.net/20.500.12404/18736>
- García, A. (2019). *Empleados trabajan mejor cuando su jefe valora su desempeño*.
<https://www.rcnradio.com/estilo-de-vida/empleados-trabajan-mejor-cuandosu-jefe-valora-su-desempeño>
- González, E., López, J., González, S., García, G. y Álvarez, T. (2020). Major health consequences a rising from the continued use of new electronic devices with visual display units. *Revista Científica Scielo*. ISSN 1135-5727.
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57272019000100011&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Gutiérrez, J. y Solano, J. (2020). *Teletrabajo: Motivación y desempeño laboral en Costa Rica en el contexto de la Pandemia del COVID-19*.
https://www.uned.ac.cr/sites/default/files/inline-files/02_2215-5880_V11_15-28.pdf
- Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*, Ciudad de México, . México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p. .
- Jensen, N., Lyons, E., Chebelyon, E., Bras, L., Ronan, & Gomes, C. (2020). Monitoreo visible y trabajo remoto. *Revista de organización y comportamiento económico*, 176, 489-511. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2020.05.010>
- Juridico, M. (s.f.). *Teletrabajo*. Teletrabajo: <https://teletrabajo.gov.co/622/w3-article-8098.html>
- La República. (05 de 01 de 2023). Ley del teletrabajo 2023 ¿cuáles son sus beneficios y cómo funcionaría esta modalidad?
<https://larepublica.pe/economia/2023/01/02/ley-del-teletrabajo-2023-cuales-son-sus-beneficios-y-como-funcionaria-esta-modalidad-resolucion-ministerial-n-347-2022-tr-ley-n-31572-mtpe-atmp>
- Laura Ripani. (2022). *Impacto del COVID-19 en el mercado laboral: ¿Qué ha pasado desde la crisis económica, y qué sigue?*. *BID Mejorando vidas*.
<https://blogs.iadb.org/trabajo/es/el-mercado-laboral-desde-el-covid-19/>

- López. (2021). ¿Qué es una red VPN y cómo funciona? *CCM*, 6. CCM: <https://es.ccm.net/contents/258-vpn-redes-privadas-virtuales>
- Marcela, A., & Hermelinda, N. (2020). Análisis en la Eficacia del Trabajo Remoto en el Poder Judicial. *Análisis en la Eficacia del Trabajo Remoto en el Poder Judicial*. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Perú, Lima. <http://hdl.handle.net/10757/654024>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2020). *Guía para la aplicación del Trabajo Remoto del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo*.
- Montalván, Soria, Hopkins, Ascue y Ajito. (2019). *Introducción a la Investigación científica*.
- Navarro, Jiménez y Rappoport. (2017). *Enfoque de la metodología científica*.
- Ortiz, J. J. (7 de Junio de 2020). *SERVIR*. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1184560/GuiaTR_2.pdf
- otros, F. G. (2021). *scielo Brasil*. scielo Brasil: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/LhzNSwFdfBKbwLQbv3Rntmt/?lang=pt>
- Poder Ejecutivo. (15 de Marzo de 2020). *NORMAS LEGALES*. DIARIO OFICIAL EL BICENTENARIO EL PERUANO: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/566555/DU026_2020.pdf
- Quispe, H. (2018). Motivación y desempeño laboral en los colaboradores de la agencia Manchay de una financiera privada, Lurín-Pachacámac. Tesis licenciatura, Universidad Cesar Vallejo, Perú, Lima. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19592/Flores_NJE.pdf?sequence=1
- Rappaccioli, R., Hernández, F. y Zamora, A. (2021). Repercusiones en la salud a causa del teletrabajo. *Revista Médica Sinergia*. ISSN:2215-4523. <https://revistamedicasinergia.com/index.php/rms/article/view/641/1110>
- Real Academia Española. (1 de Octubre de 2014). *RAE*. RAE: https://dle.rae.es/servidor?m=30_2
- Res. Adm.N-069-P-CE-PJ-Presidencia del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial. (06 de Junio de 2020). *Poder Judicial del Peru - RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA N° 000069-2020-P-CE-PJ*. <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/c5c45b004e919ace9203f3d195871d86/RESOLUCION+ADMINISTRATIVA-000069-2020-P-CE.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=c5c45b004e919ace9203f3d195871d86>
- Servir. (05 de Junio de 2020). *DIARIO OFICIAL EL PERUANO*. NORMAS LEGALES: <https://lpderecho.pe/autoridad-nacional-servicio-civil-aprueban-directiva-aplicacion-trabajo-remoto-resolucion-39-2020-servir-pe/>
- Souza, K. R., Santos, G. B., Rodrigues, A. M., Felix, E. G., Gomes, L., Rocha, G. L., . . . Peixoto, R. B. (2021). Trabajo remoto, salud docente y huelga virtual en el escenario de la pandemia. *Scielo*, 1-8.

- Souza, K. R., Santos, G. B., Rodrigues, A. M., Felix, E. G., Gomes, L., Rocha, G. L., . . . Peixoto, R. B. (2021). Trabajo remoto, salud docente y huelga virtual en el escenario de la pandemia. *Scielo*, 1-8.
- Tamayo, M. (1997). *El Proceso de la Investigación científica*. . México: Editorial Limusa S.A.
- Tapasco, O. y Giraldo, J. (2020). Association between administrative positions of managers and their disposition to adopt teleworking. 31 (1). 39. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-07642020000100149&script=sci_arttext&tlng=n

Anexos

Anexo A1 Operacionalización de Variables

TITULO DE LA INVESTIGACION: Trabajo remoto y desempeño laboral del personal administrativo en tiempos de pandemia, sede central de la Corte Superior de Justicia de Amazonas.

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Técnica /Instrumento.
V1: Trabajo remoto	“Es la prestación de servicios subordinada que realiza un/a trabajador/a que se encuentra físicamente en su domicilio o en el lugar de aislamiento domiciliario” (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2020, pág. 2)	La variable será visibilizada en la presente indagación, teniendo en cuenta sus dimensiones, a través de una escala ordinal, así mismo utilizando la escala de medición de Likert: 1(Nunca), 2(Casi Nunca), 3(A veces), 4(Casi siempre), 5(Siempre)	Autonomía	Libertad de carga laboral Desarrollo de trabajo Planificación de actividades Toma de decisiones Recursos que utilizan	Ordinal Escala de Likert: 1. (Nunca), 2. (Casi Nunca), 3. (A veces), 4. (Casi siempre), 5. (Siempre)
			Flexibilidad	Horario laboral / Equipos necesarios Apoyo organizacional / Carga laboral Ejecución de actividades Selección adecuada	
			Productividad	Adecuada comunicación Cumplimiento de metas Plazos cumplimiento de metas Evaluación de desempeño Seguimiento de actividades	
V2: Desempeño Laboral	Según Rocca, (2016) manifiesta que el desempeño laboral consiste evaluar el trabajo que desarrolla el personal de la empresa, que permite verificar el nivel de cumplimiento de la metas y objetivos, para tomar medidas correspondientes en beneficio de la organización.	La variable será visibilizada en la presente indagación tomando en cuenta sus dimensiones, a través de una escala ordinal, así mismo utilizando la escala de medición de Likert: 1(Nunca), 2(Casi Nunca), 3(A vece), 4(Casi siempre), 5(Siempre)	Desenvolvimiento	Aptitudes desempeño laboral Capacidades adecuadas Comunicación fluida Fomento bienestar social Planes y acciones específicos Ambiente de trabajo	Ordinal Escala de Likert: 1. (Nunca), 2. (Casi Nunca), 3. (A veces), 4. (Casi siempre), 5. (Siempre)
			Capacidad laboral	Actitud / Experiencia Conocimiento y habilidades Actualización de conocimientos Curso de capacitación	
			Eficacia	Optimización de tiempo Metas / Actividades que realizan Desempeño laboral/ Desarrollo de tareas	
			Perfil del trabajador	Comportamiento Aspecto personal Cumplimiento / Asequibles al cambio /compromiso	

Anexo A2 Instrumento de recolección de datos

Cuestionario de Trabajo Remoto

El presente cuestionario consta de 17 preguntas y es de carácter confidencial y reservado ya que los resultados serán utilizados sólo para la investigación. Se pide que conteste con sinceridad y deberá marcar con una “X” el valor de la calificación correspondiente. Tenga en cuenta la escala siguiente: 1(Nunca), 2(Casi Nunca), 3(A vece), 4(Casi siempre), 5(Siempre)

Indique su nivel de acuerdo o desacuerdo con los siguientes enunciados:

N.º	Dimensiones	Opciones de respuesta				
		1	2	3	4	5
	Dimensión 1: Autonomía					
1	Los trabajadores tienen libertad para programar las actividades que deben realizar durante la semana					
2	Para el desarrollo del trabajo remoto hubo compromiso de los líderes de la institución					
3	Se tuvo la planificación adecuada para el trabajo remoto del personal					
4	Se permite el aporte de la toma de decisiones de los trabajadores					
5	En la entidad los trabajadores pueden seleccionar los recursos que utilizan en sus áreas					
	Dimensión 2: Flexibilidad					
6	El horario laboral que presenta se ajusta a la necesidad de la empresa					
7	Se tiene los equipos necesarios en tecnología para el desarrollo de las actividades desde casa					
8	Se tuvo el apoyo organizacional para los colaboradores desarrollen sus actividades laborales desde casa					
9	La carga laboral que se le asigna puede ser cumplida en su jornada laboral					
10	Se definieron desde un inicio quienes podrían ejecutar las tareas y actividades desde su casa					
11	Se realizó una selección adecuada de las personas vulnerables y afectados para trabajar desde casa					
12	La administración ofreció las facilidades para el trabajo desde casa					
	Dimensión 3: Productividad					
13	Se tiene adecuada comunicación mediante el trabajo remoto					
14	Se supervisan el cumplimiento de las metas en cada área de la entidad					
15	Se establecen plazos para cumplir con las metas					
16	La entidad realiza evaluación de desempeño a todos los trabajadores					
17	Se puede tener un adecuado seguimiento de las actividades a cumplir mediante el trabajo remoto					

Gracias por su colaboración.

Anexo A3 Cuestionario desempeño laboral

Adaptado de Delgado (2020)

El presente cuestionario consta de 21 preguntas y es de carácter confidencial y reservado ya que los resultados serán utilizados sólo para la investigación. Se pide que conteste con sinceridad y deberá marcar con una “X” el valor de la calificación correspondiente. Tenga en cuenta la escala siguiente:

1(Nunca), 2(Casi Nunca), 3(A vece), 4(Casi siempre), 5(Siempre)

Indique su nivel de acuerdo o desacuerdo con los siguientes enunciados:

N.º	Dimensiones	Opciones de respuesta				
		1	2	3	4	5
	Dimensión 1: Desarrollo					
1	Considero que mis aptitudes y destrezas favorecen mi desempeño laboral durante el trabajo remoto					
2	Los colaboradores del Ministerio Público poseen capacidades adecuadas para comunicarse durante el desarrollo del trabajo remoto					
3	La comunicación es fluida entre los colaboradores durante el trabajo remoto					
4	El Ministerio Público fomenta el bienestar social de sus colaboradores durante el trabajo remoto					
5	El Ministerio Público cuenta con planes y acciones específicos destinados a mejorar el desempeño laboral de sus colaboradores durante el trabajo remoto					
6	Cuando realizo el trabajo remoto considero que mi ambiente de trabajo favorece mi desempeño laboral					
	Dimensión 2: Capacidad laboral					
7	La actitud que muestran los colaboradores del Ministerio Público durante el trabajo remoto es la adecuada					
8	Los colaboradores del Ministerio Público demuestran experiencia durante el desarrollo del trabajo remoto					
9	Considera que cuenta con los conocimientos y habilidades necesarias para realizar el trabajo remoto					
10	Recibe información por parte de Ministerio Público para actualizar sus conocimientos sobre el trabajo remoto					
11	Los cursos de capacitación sobre trabajo remoto que ofrece en el Ministerio Público permiten que desarrolle mejor su trabajo					
	Dimensión 3: Eficacia					
12	Los colaboradores optimizan tiempo y recursos en el desempeño de sus funciones durante el trabajo remoto					
13	Las metas establecidas en el Ministerio Público durante el trabajo remoto son realistas y alcanzables					

14	Las actividades que realizan los colaboradores mediante trabajo remoto están enfocadas al cumplimiento de los objetivos laborales del Ministerio Público					
15	El desempeño laboral de los colaboradores del Ministerio Público permite cumplir los objetivos que la institución planifica y espera alcanzar					
16	Los colaboradores del Ministerio Público cumplen con desarrollar sus tareas encomendadas mediante el trabajo remoto					
	Dimensión 4: Perfil del trabajador					
17	El comportamiento de los colaboradores es adecuado en el desempeño de sus funciones					
18	El aspecto personal que muestran los colaboradores del Ministerio Público tiene que ver con la vocación de servicio					
19	Los colaboradores cumplen con el horario de trabajo remoto establecido por el Ministerio Público					
20	Los colaboradores del Ministerio Público se muestran asequible al cambio					
21	Los colaboradores se sienten comprometidos con el éxito del Ministerio Público					

Gracias por su colaboración.

Anexo A4 Vvalidación de los Instrumentos

FICHA DE VALIDACIÓN

CUESTIONARIO: TRABAJO REMOTO

Trabajo remoto y desempeño laboral del personal administrativo en tiempos de pandemia, sede central de la Corte Superior de Justicia de Amazonas

N°	Indicadores / Ítem	Coherencia		Pertinencia		Relevancia	
		Si	No	Si	No	Si	No
1	Los trabajadores tienen libertad para programar las actividades que deben realizar durante la semana	X		X		X	
2	Para el desarrollo del trabajo remoto hubo compromiso de los líderes de la institución	X		X		X	
3	Se tuvo la planificación adecuada para el trabajo remoto del personal	X		X		X	
4	Se permite el aporte de la toma de decisiones de los trabajadores	X		X		X	
5	En la entidad los trabajadores pueden seleccionar los recursos que utilizan en sus áreas	X		X		X	
6	El horario laboral que presenta se ajusta a la necesidad de la empresa	X		X		X	
7	Se tiene los equipos necesarios en tecnología para el desarrollo de las actividades desde casa	X		X		X	
8	Se tuvo el apoyo organizacional para los colaboradores desarrollen sus actividades laborales desde casa	X		X		X	
9	La carga laboral que se le asigna puede ser cumplida en su jornada laboral	X		X		X	
10	Se definieron desde un inicio quienes podrían ejecutar las tareas y actividades desde su casa	X		X		X	
11	Se realizó una selección adecuada de las personas vulnerables y afectados para trabajar desde casa	X		X		X	
12	La administración ofreció las facilidades para el trabajo desde casa	X		X		X	
13	Se tiene adecuada comunicación mediante el trabajo remoto	X		X		X	
14	Se supervisan el cumplimiento de las metas en cada área de la entidad	X		X		X	
15	Se establecen plazos para cumplir con las metas	X		X		X	
16	La entidad realiza evaluación de desempeño a todos los trabajadores	X		X		X	
17	Se puede tener un adecuado seguimiento de las actividades a cumplir mediante el trabajo remoto	X		X		X	

OBSERVACIONES:

DATOS DEL EXPERTO

Nombre y Apellidos: **CARLOS ALBERTO HINOJOSA SALAZAR**

DNI: 33958820

Título y grado académico: **DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN**

Centro de labores: **UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS**

Chachapoyas, noviembre 2022.



Firma

FICHA DE VALIDACIÓN

CUESTIONARIO: DESEMPEÑO LABORAL

Trabajo remoto y desempeño laboral del personal administrativo en tiempos de pandemia, sede central de la Corte Superior de Justicia de Amazonas

Nº	Indicadores / Ítem	Coherencia		Pertinencia		Relevancia	
		Si	No	Si	No	Si	No
1	Considero que mis aptitudes y destrezas favorecen mi desempeño laboral durante el trabajo remoto	X		X		X	
2	Los colaboradores de la Corte Superior de Justicia Amazonas, poseen capacidades adecuadas para comunicarse durante el desarrollo del trabajo remoto	X		X		X	
3	La comunicación es fluida entre los colaboradores durante el trabajo remoto	X		X		X	
4	La Corte Superior de Justicia Amazonas fomenta el bienestar social de sus colaboradores durante el trabajo remoto	X		X		X	
5	La Corte Superior de Justicia Amazonas cuenta con planes y acciones específicos destinados a mejorar el desempeño laboral de sus colaboradores durante el trabajo remoto	X		X		X	
6	Cuando realizo el trabajo remoto considero que mi ambiente de trabajo favorece mi desempeño laboral	X		X		X	
7	La actitud que muestran los colaboradores de la Corte Superior de Justicia Amazonas durante el trabajo remoto es la adecuada	X		X		X	
8	Los colaboradores de la Corte Superior de Justicia Amazonas demuestran experiencia durante el desarrollo del trabajo remoto	X		X		X	
9	Considera que cuenta con los conocimientos y habilidades necesarias para realizar el trabajo remoto	X		X		X	
10	Recibe información por parte de la Corte Superior de Justicia Amazonas para actualizar sus conocimientos sobre el trabajo remoto	X		X		X	
11	Los cursos de capacitación sobre trabajo remoto que ofrece en la Corte Superior de Justicia Amazonas permiten que desarrolle mejor su trabajo	X		X		X	
12	Los colaboradores optimizan tiempo y recursos en el desempeño de sus funciones durante el trabajo remoto	X		X		X	
13	Las metas establecidas en la Corte Superior de Justicia Amazonas durante el trabajo remoto son realistas y alcanzables	X		X		X	
14	Las actividades que realizan los colaboradores mediante trabajo remoto están enfocadas al cumplimiento de los objetivos laborales del Ministerio Público	X		X		X	
15	El desempeño laboral de los colaboradores de la Corte Superior de Justicia Amazonas permite cumplir los objetivos que la institución planifica y espera alcanzar	X		X		X	
16	Los colaboradores de la Corte Superior de Justicia Amazonas cumplen con desarrollar sus tareas encomendadas mediante el trabajo remoto	X		X		X	

Nº	Indicadores / Ítem	Coherencia		Pertinencia		Relevancia	
		Si	No	Si	Si	No	Si
17	El comportamiento de los colaboradores es adecuado en el desempeño de sus funciones	X		X		X	
18	El aspecto personal que muestran los colaboradores de la Corte Superior de Justicia Amazonas tiene que ver con la vocación de servicio	X		X		X	
19	Los colaboradores cumplen con el horario de trabajo remoto establecido por la Corte Superior de Justicia Amazonas	X		X		X	
20	Los colaboradores de la Corte Superior de Justicia Amazonas se muestran asequible al cambio	X		X		X	
21	Los colaboradores se sienten comprometidos con el éxito de la Corte Superior de Justicia Amazonas	X		X		X	
17	El comportamiento de los colaboradores es adecuado en el desempeño de sus funciones	X		X		X	
18	El aspecto personal que muestran los colaboradores de la Corte Superior de Justicia Amazonas tiene que ver con la vocación de servicio	X		X		X	
19	Los colaboradores cumplen con el horario de trabajo remoto establecido por la Corte Superior de Justicia Amazonas	X		X		X	
20	Los colaboradores de la Corte Superior de Justicia Amazonas se muestran asequible al cambio	X		X		X	
21	Los colaboradores se sienten comprometidos con el éxito de la Corte Superior de Justicia Amazonas	X		X		X	

OBSERVACIONES:

DATOS DEL EXPERTO

Nombre y Apellidos: CARLOS ALBERTO HINOJOSA SALAZAR	DNI: 33958820
Título y grado académico: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN	
Centro de labores: UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS	

Chachapoyas, noviembre 2022.



Firma

Validación del Instrumento de las variables de estudio

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Quien Suscribe: CARLOS ALBERTO HINOJOSA SALAZAR, identificado con DNI: 33958820, de Grado Académico: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN.

Mediante el presente dejo constancia, que los instrumentos para la recolección de datos (cuestionarios) del trabajo **“TRABAJO REMOTO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN TIEMPOS DE PANDEMIA, SEDE CENTRAL DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE AMAZONAS”**, presentado por el Dra. LUZ NARDA, LEON TORRES.

Ha sido analizado con respecto a su Coherencia, Pertinencia, Independencia e Impacto, cumpliendo satisfactoriamente con el propósito para el cual ha sido diseñado y reúne los requisitos necesarios para ser válido y por ende, cumple con los objetivos que se plantea en la investigación.

Por tal razón, se extiende la siguiente Constancia en señal de APROBACIÓN del Instrumento de estudio.

Chachapoyas, 15 noviembre 2022.



Nombre: CARLOS ALBERTO HINOJOSA SALAZAR
DNI: 33958820

FICHA DE VALIDACIÓN

CUESTIONARIO: TRABAJO REMOTO

Trabajo remoto y desempeño laboral del personal administrativo en tiempos de pandemia, sede central de la Corte Superior de Justicia de Amazonas

N°	Indicadores / Ítem	Coherencia		Pertinencia		Relevancia	
		Si	No	Si	No	Si	No
1	Los trabajadores tienen libertad para programar las actividades que deben realizar durante la semana	X		X		X	
2	Para el desarrollo del trabajo remoto hubo compromiso de los líderes de la institución	X		X		X	
3	Se tuvo la planificación adecuada para el trabajo remoto del personal	X		X		X	
4	Se permite el aporte de la toma de decisiones de los trabajadores	X		X		X	
5	En la entidad los trabajadores pueden seleccionar los recursos que utilizan en sus áreas	X		X		X	
6	El horario laboral que presenta se ajusta a la necesidad de la empresa	X		X		X	
7	Se tiene los equipos necesarios en tecnología para el desarrollo de las actividades desde casa	X		X		X	
8	Se tuvo el apoyo organizacional para los colaboradores desarrollen sus actividades laborales desde casa	X		X		X	
9	La carga laboral que se le asigna puede ser cumplida en su jornada laboral	X		X		X	
10	Se definieron desde un inicio quienes podrían ejecutar las tareas y actividades desde su casa	X		X		X	
11	Se realizó una selección adecuada de las personas vulnerables y afectados para trabajar desde casa	X		X		X	
12	La administración ofreció las facilidades para el trabajo desde casa	X		X		X	
13	Se tiene adecuada comunicación mediante el trabajo remoto	X		X		X	
14	Se supervisan el cumplimiento de las metas en cada área de la entidad	X		X		X	
15	Se establecen plazos para cumplir con las metas	X		X		X	
16	La entidad realiza evaluación de desempeño a todos los trabajadores	X		X		X	
17	Se puede tener un adecuado seguimiento de las actividades a cumplir mediante el trabajo remoto	X		X		X	

OBSERVACIONES:

DATOS DEL EXPERTO	
Nombre y Apellidos: ROSAS CARRANZA GUEVARA	DNI: 33432189
Título y grado académico: DOCTOR EN GESTION PUBLICA Y GOBERNABILIDAD	
Centro de labores: UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS	

Chachapoyas, noviembre 2022.



Firma

FICHA DE VALIDACIÓN

CUESTIONARIO: DESEMPEÑO LABORAL

Trabajo remoto y desempeño laboral del personal administrativo en tiempos de pandemia, sede central de la Corte Superior de Justicia de Amazonas

Nº	Indicadores / Ítem	Coherencia		Pertinencia		Relevancia	
		Si	No	Si	No	Si	No
1	Considero que mis aptitudes y destrezas favorecen mi desempeño laboral durante el trabajo remoto	X		X		X	
2	Los colaboradores de la Corte Superior de Justicia Amazonas, poseen capacidades adecuadas para comunicarse durante el desarrollo del trabajo remoto	X		X		X	
3	La comunicación es fluida entre los colaboradores durante el trabajo remoto	X		X		X	
4	La Corte Superior de Justicia Amazonas fomenta el bienestar social de sus colaboradores durante el trabajo remoto	X		X		X	
5	La Corte Superior de Justicia Amazonas cuenta con planes y acciones específicos destinados a mejorar el desempeño laboral de sus colaboradores durante el trabajo remoto	X		X		X	
6	Cuando realizo el trabajo remoto considero que mi ambiente de trabajo favorece mi desempeño laboral	X		X		X	
7	La actitud que muestran los colaboradores de la Corte Superior de Justicia Amazonas durante el trabajo remoto es la adecuada	X		X		X	
8	Los colaboradores de la Corte Superior de Justicia Amazonas demuestran experiencia durante el desarrollo del trabajo remoto	X		X		X	
9	Considera que cuenta con los conocimientos y habilidades necesarias para realizar el trabajo remoto	X		X		X	
10	Recibe información por parte de la Corte Superior de Justicia Amazonas para actualizar sus conocimientos sobre el trabajo remoto	X		X		X	
11	Los cursos de capacitación sobre trabajo remoto que ofrece en la Corte Superior de Justicia Amazonas permiten que desarrolle mejor su trabajo	X		X		X	
12	Los colaboradores optimizan tiempo y recursos en el desempeño de sus funciones durante el trabajo remoto	X		X		X	
13	Las metas establecidas en la Corte Superior de Justicia Amazonas durante el trabajo remoto son realistas y alcanzables	X		X		X	
14	Las actividades que realizan los colaboradores mediante trabajo remoto están enfocadas al cumplimiento de los objetivos laborales del Ministerio Público	X		X		X	
15	El desempeño laboral de los colaboradores de la Corte Superior de Justicia Amazonas permite cumplir los objetivos que la institución planifica y espera alcanzar	X		X		X	
16	Los colaboradores de la Corte Superior de Justicia Amazonas cumplen con desarrollar sus tareas encomendadas mediante el trabajo remoto	X		X		X	

Nº	Indicadores / Ítem	Coherencia		Pertinencia		Relevancia	
		Si	No	Si	Si	No	Si
17	El comportamiento de los colaboradores es adecuado en el desempeño de sus funciones	X		X		X	
18	El aspecto personal que muestran los colaboradores de la Corte Superior de Justicia Amazonas tiene que ver con la vocación de servicio	X		X		X	
19	Los colaboradores cumplen con el horario de trabajo remoto establecido por la Corte Superior de Justicia Amazonas	X		X		X	
20	Los colaboradores de la Corte Superior de Justicia Amazonas se muestran asequible al cambio	X		X		X	
21	Los colaboradores se sienten comprometidos con el éxito de la Corte Superior de Justicia Amazonas	X		X		X	
17	El comportamiento de los colaboradores es adecuado en el desempeño de sus funciones	X		X		X	
18	El aspecto personal que muestran los colaboradores de la Corte Superior de Justicia Amazonas tiene que ver con la vocación de servicio	X		X		X	
19	Los colaboradores cumplen con el horario de trabajo remoto establecido por la Corte Superior de Justicia Amazonas	X		X		X	
20	Los colaboradores de la Corte Superior de Justicia Amazonas se muestran asequible al cambio	X		X		X	
21	Los colaboradores se sienten comprometidos con el éxito de la Corte Superior de Justicia Amazonas	X		X		X	

OBSERVACIONES:

DATOS DEL EXPERTO

Nombre y Apellidos: ROSAS CARRANZA GUEVARA	DNI: 33432189
Título y grado académico: DOCTOR EN GESTION PUBLICA Y GOBERNABILIDAD	
Centro de labores: UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS	

Chachapoyas, agosto 2022.

Firma

Validación del Instrumento de las variables de estudio

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Quien Suscribe: ROSA CARRANZA GUEVARA, identificado con DNI: 33432189, de Grado Académico: DOCTOR EN GESTION PUBLICA Y GOBERNABILIDAD.

Mediante el presente de constancia, que los instrumentos para la recolección de datos (cuestionarios) del trabajo "TRABAJO REMOTO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN TIEMPOS DE PANDEMIA, SEDE CENTRAL DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE AMAZONAS", presentado por el Dra. LUZ NARDA, LEON TORRES.

Ha sido analizado con respecto a su Coherencia, Pertinencia, Independencia e Impacto, cumpliendo satisfactoriamente con el propósito para el cual ha sido diseñado y reúne los requisitos necesarios para ser valido y por ende, cumple con los objetivos que se plantea en la investigación.

Por tal razón, se extiende la siguiente Constancia en señal de APROBACIÓN del Instrumento de estudio.

Chachapoyas, 16 de noviembre 2022



Nombre: ROSA CARRANZA GUEVARA
DNI: 33432189

FICHA DE VALIDACIÓN ENCUESTA: COMPETITIVIDAD Y COMERCIALIZACIÓN
FACTORES DE COMPETITIVIDAD EN LA COMERCIALIZACION DE TRUCHAS EN EL DISTRITO DE
MOLINOPAMPA

N°	Indicadores / Ítem	Coherencia		Pertinencia		Relevancia	
		Si	No	Si	No	Si	No
1	Cree Usted que su área cumple con la programación efectuada para el ejercicio presupuestal vigente	X		X		X	
2	Usted utilizó estrategias implementadas por la jefatura de mi área laboral	X		X		X	
3	Usted cree, que en su área de trabajo están comprometidos con alcanzar los objetivos formulados por la jefatura	X		X		X	
4	La organización planifica bien sus actividades	X		X		X	
5	El área cumple con sus metas programas	X		X		X	
6	Seguimos un orden para alcanzar los objetivos	X		X		X	
7	Considera Usted, que se vienen cumpliendo con los reglamentos de la Institución	X		X		X	
8	Considera Usted, que la metodología establecida en su área facilita la realización de sus labores	X		X		X	
9	Considera Usted, que el presupuesto operativo asignado a su dependencia se utiliza adecuadamente	X		X		X	
10	La organización cumple las normas estrictamente	X		X		X	
11	Me informan con anticipación los trabajos a realizar	X		X		X	
12	Mis actividades están correctamente definidas	X		X		X	
13	Usted cree, que se cumplen con los estándares de control de calidad en la Institución	X		X		X	
14	Considera Usted, que la evaluación del desempeño laboral ayuda a conocer las debilidades y fortalezas del personal	X		X		X	
15	Considera usted, Las medidas correctivas están bien implementadas en mi área y ayudan a prevenir futuros errores	X		X		X	
16	La organización realiza capacitaciones constantes para tener más información	X		X		X	
14	Toman medidas correctivas cuando no cumpla las normas	X		X		X	
18	Evalúan mi trabajo según lo planeado	X		X		X	

OBSERVACIONES:

DATOS DEL EXPERTO	
Nombre y Apellidos: ALEX JAVIER SÁNCHEZ PANTALEÓN	DNI: 47080698
Título y grado académico: DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD	
Centro de labores: UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS	

Chachapoyas, 05 agosto 2022.



Firma

FICHA DE VALIDACIÓN

FICHA DE VALIDACIÓN ENCUESTA: COMERCIALIZACIÓN

FACTORES DE COMPETITIVIDAD EN LA COMERCIALIZACION DE TRUCHAS EN EL DISTRITO DE MOLINOPAMPA

N°	Indicadores / Ítem	Coherencia		Pertinencia		Relevancia	
		Si	No	Si	No	Si	No
1	Usted considera que el personal en su área cumple con las actividades programadas	X		X		X	
2	Cree Usted que sus compañeros de trabajo que laboran en su área se sienten motivados	X		X		X	
3	Usted cree que la Institución le ha permitido tomar iniciativa propia en el desarrollo de sus funciones	X		X		X	
4	Realizo mis actividades por mi mismo, evitando darme copia de mis compañeros	X		X		X	
5	La forma de sentirme dentro de la empresa repercute a mis hechos laborales	X		X		X	
6	Entrego mis trabajos con el formato adecuado e información completa	X		X		X	
7	Considera Usted, que los criterios de evaluación de la Institución ayudan a mejorar el desempeño laboral	X		X		X	
8	Usted, se siente satisfecho(a) con la calidad de servicio que brinda, tanto al personal de la Institución como a los usuarios externos	X		X		X	
9	Usted considera que el trabajo que realiza cumple con los lineamientos de la organización	X		X		X	
10	Usted considera que el trabajo realizado amerita ser reconocido	X		X		X	
11	Me motiva saber que puedo crecer profesionalmente dentro de la empresa	X		X		X	
12	Siento orgullo de trabajar en una empresa de alta reputación	X		X		X	
13	Considera Usted, importante su contribución en el cumplimiento de los objetivos Institucionales	X		X		X	
14	Cree Usted, que su área logra alcanzar el cumplimiento de metas y objetivos propuestos	X		X		X	
15	Considera Usted, que el resultado de sus funciones es positivo	X		X		X	
16	Considera Usted, que el resultado de sus funciones es satisfactorio	X		X		X	
17	Me gusta pertenecer a los diversos grupos y organizaciones	X		X		X	
18	Ayudo a mis compañeros con temas de mi conocimiento	X		X		X	

OBSERVACIONES:

DATOS DEL EXPERTO	
Nombre y Apellidos: ALEX JAVIER SÁNCHEZ PANTALEÓN	DNI: 47080698
Título y grado académico: DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD	
Centro de labores: UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS	

Chachapoyas, 05 agosto 2022.



Firma

Validación del Instrumento de las variables de estudio

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Quien Suscribe: ALEX JAVIER SÁNCHEZ PANTALEÓN, identificado con DNI: 47080698, de Grado Académico: DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD.

Mediante el presente dejo constancia, que los instrumentos para la recolección de datos (cuestionarios) del trabajo "FACTORES DE COMPETITIVIDAD EN LA COMERCIALIZACION DE TRUCHAS EN EL DISTRITO DE MOLINOPAMPA", presentado por el Doc. JUAN MANUEL CALAMPA RAMOS. Ha sido analizado con respecto a su Coherencia, Pertinencia, Independencia e Impacto, cumpliendo satisfactoriamente con el propósito para el cual ha sido diseñado y reúne los requisitos necesarios para ser válido y por ende, cumple con los objetivos que se plantea en la investigación.

Por tal razón, se extiende la siguiente Constancia en señal de APROBACIÓN del Instrumento de estudio.

Chachapoyas, 05 de agosto 2022



Nombre: ALEX JAVIER SÁNCHEZ PANTALEÓN
DNI: 47080698

ANEXO A5: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO DE LA INVESTIGACION: Trabajo remoto y desempeño laboral del personal administrativo en tiempos de pandemia, sede central de la Corte Superior de Justicia de Amazonas

Problema general	Objetivo general	Hipótesis	Variables	Población y muestra	Enfoque/nivel de investigación	Técnica e instrumento
¿Cuál ha sido la relación que existe entre el Trabajo remoto y desempeño laboral del personal administrativo en tiempos de pandemia en la sede central de la Corte Superior de Justicia de Amazonas, 2022?	OG: Determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y el desempeño laboral del personal administrativo en tiempos de pandemia en la sede central de la Corte Superior de Justicia de Amazonas, 2022.	H1: Existe relación significativa entre el trabajo remoto y el desempeño laboral del personal administrativo en tiempos de pandemia en la sede central de la Corte Superior de Justicia de Amazonas, 2022. H0: No existe relación significativa entre el trabajo remoto y el desempeño laboral del personal administrativo en tiempos de pandemia en la sede central de la Corte Superior de Justicia de Amazonas, 2022.		Población: 65 Población-Muestral: 65	Enfoque: Cuantitativo Tipo de estudio: Descriptivo, Transversal Nivel: Correlacional	Instrumento: Cuestionario, Escala de medición- LIKERT
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICAS		UNIDAD DE ANALISIS	DISEÑO DE INVESTIGACION	METODO DE ANALISIS
¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión autonomía de la variable trabajo remoto y desempeño laboral del personal administrativo en tiempos de pandemia en la sede central de la Corte Superior de Justicia de Amazonas, 2022?	OE1 Determinar la relación que existe entre la dimensión autonomía de la variable trabajo remoto y desempeño laboral del personal administrativo en tiempos de pandemia en la sede central de la Corte Superior de Justicia de Amazonas, 2022.	H1: Existe relación significativa entre la dimensión autonomía de la variable trabajo remoto y desempeño del personal administrativo del personal administrativo en tiempos de pandemia en la sede central de la Corte Superior de Justicia de Amazonas, 2022. Ho: No Existe relación significativa entre la dimensión autonomía de la variable trabajo remoto y desempeño del personal administrativo del personal administrativo en tiempos de pandemia en la sede central de la Corte Superior de Justicia de Amazonas, 2022.	VI: TRABAJO REMOTO VD. DESEMPEÑO LABORAL	Personal Administrativo - distrito fiscal de la Corte Superior de Justicia de Amazonas.	No experimental	Hipotético-deductivo Inductivo Medición: Escala de Likert Tratamiento Estadístico: Prueba de Hipótesis,

<p>¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión flexibilidad de la variable trabajo remoto y desempeño laboral del personal administrativo en tiempos de pandemia en la sede central de la Corte Superior de Justicia de Amazonas, 2022??</p>	<p>OE2: Determinar la relación que existe entre la dimensión flexibilidad de la variable trabajo remoto y desempeño laboral del personal administrativo en tiempos de pandemia en la sede central de la Corte Superior de Justicia de Amazonas, 2022.</p>	<p>H1: Existe relación significativa entre la dimensión flexibilidad de la variable trabajo remoto y desempeño del personal administrativo del personal administrativo en tiempos de pandemia en la sede central de la Corte Superior de Justicia de Amazonas, 2022.</p> <p>Ho: No existe relación significativa entre la dimensión flexibilidad de la variable trabajo remoto y desempeño del personal administrativo del personal administrativo en tiempos de pandemia en la sede central de la Corte Superior de Justicia de Amazonas, 2022</p>				<p>Correlación de Spearman</p>
<p>¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión productividad de la variable trabajo remoto y desempeño laboral del personal administrativo en tiempos de pandemia en la sede central de la Corte Superior de Justicia de Amazonas, 2022?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre la dimensión productividad de la variable trabajo remoto y desempeño laboral del personal administrativo en tiempos de pandemia en la sede central de la Corte Superior de Justicia de Amazonas, 2022.</p>	<p>H1: Existe relación significativa entre la dimensión productividad de la variable trabajo remoto y desempeño del personal administrativo del personal administrativo en tiempos de pandemia en la sede central de la Corte Superior de Justicia de Amazonas, 2022.</p> <p>Ho: No existe relación significativa entre la dimensión productividad de la variable trabajo remoto y desempeño del personal administrativo del personal administrativo en tiempos de pandemia en la sede central de la Corte Superior de Justicia de Amazonas, 2022</p>				

Anexo 5 Base de datos

FORMATO DE RECOLECCION DE DATOS_Romel Camus.xlsx - Excel

Benjamin Polo

Archivo Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda ¿Qué desea hacer?

J1 Nivel_autonomia

	A	B	C	D	E	F	I	J	K	L	M	N	O	R	S	T	U	V	W	X	AA	AI	AJ	AK
1	Nº	P1	P2	P3	P4	P5	Autonomía	Nivel_autonomia	P6	P7	P8	P9	P10	P11	Flexibilidad	Nivel de flexibilidad	P12	P13	P14	P15	P16	P17	Nivel productividad	Trabajo remoto
2	1	4	2	2	2	4	14	regular	4	5	3	5	5	5	27	bueno	3	3	3	4	4	17	regular	58
3	2	3	2	1	4	2	12	malo	4	2	2	4	2	3	17	regular	2	2	3	2	2	11	malo	40
4	3	4	3	3	3	3	16	regular	3	4	3	4	3	3	20	regular	3	3	4	3	3	16	regular	52
5	4	5	1	2	3	5	16	regular	5	5	3	4	4	3	24	bueno	4	4	4	4	3	19	regular	59
6	5	1	2	1	2	3	9	malo	4	3	2	4	1	3	17	regular	2	3	3	2	2	12	malo	38
7	6	4	4	3	3	4	18	regular	4	4	4	4	4	4	24	bueno	3	3	4	4	2	16	regular	58
8	7	5	4	4	5	5	24	bueno	4	4	4	4	4	5	25	bueno	5	5	5	5	5	25	bueno	74
9	8	1	2	1	1	4	9	malo	5	1	4	4	1	4	19	regular	1	3	1	2	1	8	malo	36
10	9	4	1	3	1	1	10	malo	1	1	1	5	3	4	15	regular	1	1	1	1	1	5	malo	30
11	10	2	2	2	2	2	10	malo	4	3	3	5	3	3	21	regular	3	3	3	3	3	15	regular	46
12	11	4	4	2	3	3	16	regular	4	4	4	5	5	5	27	bueno	4	3	4	4	4	19	regular	62
13	12	3	3	3	2	3	14	regular	4	4	3	4	4	4	23	regular	4	4	4	4	4	20	regular	57
14	13	4	5	2	4	5	20	regular	5	3	5	5	5	5	28	bueno	2	2	3	3	2	12	malo	60
15	14	4	5	4	4	5	22	bueno	5	4	4	5	5	5	28	bueno	4	5	5	4	5	23	regular	73
16	15	3	4	1	3	3	14	regular	4	2	3	3	4	5	21	regular	4	3	3	4	3	17	regular	52
17	16	3	5	4	3	4	19	regular	4	4	4	5	5	5	27	bueno	4	4	5	4	4	21	regular	67
18	17	5	5	4	5	5	24	bueno	4	3	3	3	4	4	21	regular	3	3	3	3	3	15	regular	60
19	18	4	4	1	2	3	14	regular	3	5	4	5	4	4	25	bueno	3	4	4	4	4	19	regular	58
20	19	2	4	3	2	4	15	regular	5	4	4	4	2	3	22	regular	4	3	5	5	4	21	regular	58
21	20	4	4	3	3	3	18	regular	4	3	3	4	3	3	20	regular	4	4	4	3	4	19	regular	57
22	21	3	3	4	4	4	18	regular	5	5	4	4	4	3	25	bueno	4	4	4	4	3	19	regular	62

TRABAJO REMOTO DESEMPEÑO LABORAL calculos total

FORMATO DE RECOLECCION DE DATOS_Romel Camus.xlsx - Excel

Benjamin Polo

Archivo Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda ¿Qué desea hacer?

F1 P5

	A	B	C	D	E	F	I	J	K	L	M	P	Q	R	S	T	W	X	Y	Z	AA	AB	AF		
1	Nº	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	desempeño laboral		
2	1	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	77		
3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	52	
4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	68	
5	4	5	4	5	5	5	5	3	3	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	91	
6	5	4	3	3	2	3	4	3	3	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	71	
7	6	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	66	
8	7	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	89	
9	8	5	5	4	2	1	1	1	2	1	2	3	3	4	3	5	1	3	3	1	5	5	5	60	
10	9	5	1	1	4	3	1	5	1	4	5	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	56	
11	10	3	3	3	2	2	3	4	5	5	3	2	4	3	4	4	4	4	4	5	3	5	5	75	
12	11	5	3	4	3	3	4	3	3	5	4	4	3	3	3	4	3	2	2	2	1	2	2	66	
13	12	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	77	
14	13	4	2	2	3	3	2	2	2	4	4	3	2	2	3	3	3	2	3	2	1	1	1	53	
15	14	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	99	
16	15	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	85	
17	16	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	87	
18	17	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	80	
19	18	5	4	1	3	3	5	3	4	4	1	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	85	
20	19	5	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	71	
21	20	5	4	4	3	3	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82

TRABAJO REMOTO DESEMPEÑO LABORAL calculos total