



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

**Implicancias del trabajo remoto en el personal del Módulo de  
Oralidad Civil-Corte Superior de Justicia de Sullana, 2021.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestro en Gestión Pública**

**AUTOR:**

Apaza Mendoza, Néstor Daniel (ORCID: 0000-0002-7766-0790)

**ASESOR:**

Dr. Saavedra Olivos, Juan José (ORCID: 0000-0001-8191-8988)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

PIURA - PERÚ

2021

## **DEDICATORIA**

Esta investigación es dedicada con todo mi corazón a mi madre, pues sin ella no lo habría logrado. Tu bendición a lo largo de mi vida me protege y me lleva por el camino del bien. Por eso dedico esta investigación en ofrenda por tu paciencia madre mía, te amo.

A mis hijos, hermanos y a los compañeros de trabajo, personas que me acompañan todos los días ayudándome a ser mejor profesional.

## **AGRADECIMIENTO**

Mi agradecimiento a la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo por contar con la mejor plana docente, sin ellos nuestro logro no se habría concretado. Un agradecimiento en especial a nuestro asesor Dr. Juan J. Saavedra Olivos, por su paciencia, tiempo y dedicación en la elaboración de esta tesis.

Agradezco a mi familia por su apoyo, cariño y por estar en los mejores momentos de mi vida. Este logro también se lo dedico a ellos.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	vi
Resumen .....	vii
Abstract .....	viii
I. INTRODUCCIÓN: .....	1
II. MARCO TEÓRICO: .....	4
III. METODOLOGÍA:.....	14
3.1 Tipo y diseño de investigación:.....	14
3.2. Variables y operacionalización:.....	14
3.3. Población, muestra y muestreo.....	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y fiabilidad:.....	15
3.5. Procedimientos .....	16
3.6. Método de análisis de datos: .....	17
3.7. Aspectos éticos:.....	17
IV. RESULTADOS .....	18
V. DISCUSIÓN.....	24
VI. CONCLUSIONES.....	28

VII. RECOMENDACIONES: .....	29
REFERENCIAS.....	30
ANEXOS	

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1:</b> Población-Muestra del Módulo de la Oralidad Civil.....	15
<b>Tabla 2:</b> Dimensión 1: Tecnología .....	18
<b>Tabla 3:</b> Dimensión 2: Flexibilidad .....	20
<b>Tabla 4:</b> Dimensión 3: Productividad.....	22

## RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo determinar las implicancias del trabajo remoto en el personal del Módulo de la Oralidad Civil en la Corte Superior de Justicia de Sullana, 2021. La investigación fue de tipo descriptiva teniendo como variable única al trabajo remoto y sus tres dimensiones (3): la tecnología, la flexibilidad y la productividad.

La población y muestra estuvo conformada por los 25 trabajadores del Módulo de la Oralidad Civil de la Corte Superior de Justicia de Sullana.

El instrumento utilizado fue un cuestionario en formato Google y se usó la encuesta como técnica, el mismo que fue enviado a los trabajadores mediante WhatsApp,

La mayoría de los encuestados opinan que nunca reciben bonos por cumplir con efectividad su trabajo; a veces utilizan sus datos de Internet para el trabajo remoto en el Módulo de la Oralidad Civil, la mayoría siente que no han reducido los gastos en su casa con el trabajo remoto y el 32%, piensa que siempre debe ser mejor remunerado por realizar trabajo remoto en el Módulo de la Oralidad Civil y, que a veces la institución muestra flexibilidad si falta alguna reunión virtual.

*Palabra clave:* trabajo remoto, tecnología, flexibilidad, productividad.

## **ABSTRACT**

The present research aims to determine the implications of remote work in the personnel of the Civil Orality Module in the Superior Court of Justice of Sullana, 2021. The research was descriptive, having remote work as the only variable and its three dimensions (3): technology, flexibility and productivity.

The population and sample consisted of 25 workers from the Civil Orality Module of the Superior Court of Justice of Sullana.

The instrument used was a questionnaire in Google format and the survey was used as a technique, the same one that was sent to the workers through WhatsApp.

Most of the respondents believe that they never receive bonuses for effectively completing their work; sometimes they use their Internet data for remote work in the Civil Orality Module, the majority feel that they have not reduced their expenses at home with remote work and 32% think that they should always be better paid for doing work remote in the Civil Orality Module and, that sometimes the institution shows flexibility if a virtual meeting is missing.

Keywords: remote work, technology, flexibility, productivity.

## **I. INTRODUCCIÓN:**

La coyuntura sanitaria actual, en tiempos Covid-19, ha obligado a instituciones públicas y privadas innovar formas para interactuar en el desempeño laboral, siendo el trabajo remoto la gran estrategia que han usado los empleadores para lograr niveles adecuados de productividad, cuidando la salud integral de sus colaboradores; además de prevenir contagios masivos en las empresas. Dicha modalidad se viene realizando en diversos países del mundo, aunque en algunos países europeos, incluso España concentraba el menor porcentaje de trabajo híbrido o remoto con respecto a la Unión Europea; y asiáticos. Lo contrario ocurrió en los países latinoamericanos donde, por la pandemia, la mayoría de naciones, tuvieron que implementar el teletrabajo o trabajo remoto. (OIT, 2020)

Entre los primeros países en aplicar la modalidad de teletrabajo, fue China, debido al surgimiento de la pandemia, específicamente, en la ciudad de Wuhan, epicentro de la Covid-19 (bbc.com., mayo 2020). Asimismo, España, en el año 2006 se firma el Plan Concilia con el fin de regular el Teletrabajo, dicho plan conformaba el pensamiento del bienestar laboral, personal y familiar de los trabajadores. (Plan Concilia, España, 2006)

Lo mismo ocurrió en Argentina, se crearon cuatro ejes para definir a futuro el teletrabajo: la condición de anormalidad, el dilema de la cultura organizacional, la complejidad de los sistemas adecuados de teletrabajo, y la necesidad de una medida que atienda a la excepcionalidad. (Ramiro Albrieu, 2020)

En lo concerniente al Perú, el primer acercamiento o antecedente se tiene a través de la Ley N° 30036 del año 2013, mediante la cual se promovía esta modalidad laboral total o parcial, enfocada preferentemente a población vulnerable, la cual fue recién reglamentada en el año 2016. Ahora bien, en marzo del 2020, mediante Decreto de Urgencia N° 026-2020, dentro de las medidas de prevención para el contagio por la COVID-19, el Gobierno del Perú incorpora el Trabajo Remoto y faculta a las instituciones públicas y privadas a aplicarlo, en aras de continuar con los procesos

administrativos de las empresas. Asimismo, en el Poder Judicial mediante Resolución Administrativa N° 115-2020-CE-PJ, el PJ dispuso suspender labores en todos los órganos jurisdiccionales y administrativos del país. (El Peruano, marzo 2020).

En cumplimiento de lo antes indicado, en la Corte Superior de Justicia de Sullana (Sullana, Talara y Ayabaca), se activaron salas y juzgados de emergencia para atender casos urgentes, esto generó descontento por parte de los abogados y litigantes, que se vieron afectados con el avance de sus procesos judiciales en las diferentes especialidades. (Poder Judicial, 2020). En ese sentido, la CSJS cuenta con 379 colaboradores, entre jueces y servidores judiciales, de los cuales a la fecha el 75% efectúan trabajo remoto desde el año pasado, ya que a la fecha se ha privilegiado esta modalidad de trabajo. De otro lado, mediante R.A N° 000349-2021-P-CE-PJ se dispone la implementación a partir del 11 de diciembre del 2020, bajo el modelo del Módulo Civil Corporativo de Litigación Oral en la Sala Civil, Primer y Segundo Juzgado Civil de Sullana. Este modelo promueve que los procesos civiles sean resueltos de manera más dinámica y eficiente, generando celeridad procesal. La CSJS cuenta con una carga procesal de 19,411 procesos judiciales de expedientes pendientes por resolver, de acuerdo al Boletín Estadístico Institucional N°04-2020 (enero-diciembre).

En consecuencia, no existen programas que permitan medir la eficiencia y la productividad de la labor realizada, más aún si tenemos en cuenta que la jornada laboral remota es de ocho (8) horas, se reporta a través de una página web (SICAPE) donde el servidor judicial describe las labores realizadas durante su conexión a la computadora del centro laboral a través del acceso remoto, y que ante un corte de fluido eléctrico pierde la conexión.

Como pregunta general se plantea: ¿Cuáles son las implicancias del trabajo remoto en el personal del Módulo de la Oralidad Civil de la Corte Superior de Justicia de Sullana, 2021? Como preguntas específicas se plantean: ¿Cuáles son las implicancias de la tecnología en el personal del Módulo de la Oralidad Civil de la Corte Superior de Justicia de Sullana, 2021?, ¿Cuáles son las implicancias de la flexibilidad laboral en el personal del Módulo de la Oralidad Civil de la Corte Superior de Justicia

de Sullana, 2021? y ¿Cuáles son las implicancias de la productividad en el personal del Módulo de la Oralidad Civil de la Corte Superior de Justicia de Sullana, 2021?

Esta investigación se justifica, desde un punto de vista social, porque permitirá diferenciar las capacidades de los colaboradores que trabajan en forma remota y forma presencial en el Módulo de la Oralidad Civil de la CSJS. Desde el punto de vista práctico, a partir de sus resultados medirá la productividad de los colaboradores a efectos de la solución de controversias y desde el punto de vista metodológico, servirá de gran ayuda como instrumento para nuevos conocimientos y aplicaciones a otras entidades tanto públicas o privadas en la región.

Como objetivo general se ha establecido: Determinar las implicancias del trabajo remoto en el personal del Módulo de la Oralidad Civil de la Corte Superior de Justicia de Sullana, 2021, y como objetivos específicos: Determinar las implicancias de la tecnología en el personal del Módulo de la Oralidad Civil de la Corte Superior de Justicia de Sullana, 2021., Determinar las implicancias de la flexibilidad laboral en el personal del Módulo de la Oralidad Civil de la Corte Superior de Justicia de Sullana, 2021. y Determinar las implicancias de la productividad en el personal del Módulo de la Oralidad Civil en la Corte Superior de Justicia de Sullana, 2021.

Como hipótesis general para el presente trabajo se plantea:  $H_j$ : Existen implicancias del trabajo remoto en el personal del Módulo de la Oralidad Civil de la Corte Superior de Justicia de Sullana, 2021.  $H_o$ : No existen implicancias del trabajo remoto en el personal del Módulo de la Oralidad Civil de la Corte Superior de Justicia de Sullana, 2021. Como hipótesis específicas, se plantea:  $H_{j1}$ : Existen implicancias de la tecnología en el personal del Módulo de la Oralidad Civil de la Corte Superior de Justicia de Sullana, 2021.  $H_{j2}$ : Existen implicancias de la flexibilidad laboral en el personal del Módulo de la Oralidad Civil de la Corte Superior de Justicia de Sullana, 2021.  $H_{j3}$ : Existen implicancias de la productividad en el personal del Módulo de la Oralidad Civil de la Corte Superior de Justicia de Sullana, 2021.

## II. MARCO TEÓRICO:

En la siguiente investigación, se consideran trabajos de carácter internacional, nacional y local, sirviendo de sustento teórico para la realización de la variable en estudio, así como el marco conceptual sobre el trabajo remoto:

Como trabajos previos a nivel internacional, tenemos los siguientes:

Según el investigador Rojas Amarillo, Ramiro Rogelio (2016), en su estudio Análisis de la modalidad de teletrabajo y su incidencia en la productividad laboral en las empresas privadas de la ciudad de Quito de la Universidad Andina Simón Bolívar de Ecuador, tiene como muestra a 27 técnicos de la empresa DIT Telecom, teniendo como mayoría (20) trabajadores de la ciudad de Quito como la sede principal y (7) de provincias de Ecuador. El investigador utiliza como recopilación documental fichas de trabajos elaborados y ordenados, y como observación una lista de chequeo con criterios fundamentales para observarse en sitio. El investigador utiliza como técnica la encuesta para recabar información cualitativa. Los resultados de la investigación son varios, entre los que podemos mencionar: hasta el 2016 que se publicó el estudio, se tuvo sólo propuestas para agregar al Código Orgánico del trabajo el teletrabajo; según el flujograma de la empresa el mantenimiento remoto de la red de datos en la CNT-EP se podía ejecutar desde cualquier ubicación remota a la empresa usando las TIC,s; en cuanto a las condiciones laborales de trabajo y de acuerdo a los cinco lugares visitados todos tienen buena infraestructura el ambiente laboral para desarrollar el teletrabajo; los teletrabajadores realizan la modalidad a tiempo completo generando informes diarios y generando alarmas que se derivan a la empresa DIT-Telecom; el costo mensual de un mantenimiento remoto realizado por Telecom en provincias es mejor en 32.38 % que de los presenciales en Quito; el teletrabajo ocasiona un ahorro mensual de 44% de gastos administrativos; el nivel de competitividad en el teletrabajo es bueno en cuanto a la planeación, procedimientos, conocimiento y condiciones de trabajo; los teletrabajadores se conforman con los sueldos , son autónomos para desempeñar su trabajo, son más productivos que los trabajadores presenciales; además tienen menores costos y gastos de producción, aunado a una mayor

competitividad laboral y productividad. Entre sus conclusiones desde el punto de vista legal, tecnológico, infraestructura y condiciones de trabajo se cumplen los requisitos para el teletrabajador, el costo de producción es más bajo que el de los presenciales, entre otras conclusiones.

Para Soto Jara, Tomás Andrés Maximiliano (2019) en su estudio Evaluación y Análisis Cuantitativo y Cualitativo del Sistema de Teletrabajo implementado en el Instituto Nacional de Propiedad Industrial (INAPI) de la Universidad de Chile. Su muestra de estudio fueron los trabajadores del Instituto Nacional de Propiedad Industrial con sus tres niveles jerárquicos (jefaturas, coordinadores y trabajadores). Utilizó la encuesta como técnica; teniendo como resultados en productividad analizando de manera exploratoria a los teletrabajadores, realizando un análisis estadístico basado en el método de datos de panel de diferencia en diferencias; luego observan mediante las variables de conciliación de la vida laboral y familiar, la percepción del trabajo y el uso de tiempo examinando las significancias de las variables antes mencionadas comparando las entrevistas y con los focus groups. Entre sus conclusiones tenemos: que la experiencia del teletrabajo efectuada en INAPI es una invención para el sector público, el teletrabajo es un modo de trabajo que afecta positivamente a toda la organización con ventajas potenciales en cuanto al ahorro de costos en mano de obra y desplazamientos, aumentar la productividad y un excelente equilibrio entre la vida laboral y la vida personal; asimismo, se tienen desventajas potenciales como la pérdida de espacios para la colaboración y el trabajo en equipo provocando una sensación de aislamiento profesional en los teletrabajadores; al igual se menciona que los programas de teletrabajo deberían diseñarse e implementarse para disminuir los efectos negativos; el teletrabajo tiene complejidades, existiendo la posibilidad de desafección emergente entre los teletrabajadores y los trabajadores presenciales, si los empleadores buscan la autonomía en sus trabajadores, en un futuro se estaría hablando de teletrabajadores, entre otras conclusiones.

Por último, el investigador Lafer Margall, David (2020) en su estudio 267 Post Covid: la nueva era del teletrabajador en el sector asegurador de la Universitat de

Barcelona en España. Su muestra de estudio se ve reflejada en ciudadanos españoles y algunos ciudadanos europeos en general, puesto que se hace una comparación entre los diferentes países de la UE. Asimismo, tiene como técnica la encuesta que es de medición cualitativa ya que mide la productividad, el ahorro de costes y gastos, compromiso con el teletrabajo, entre otros. Como resultado de la productividad digamos que los trabajadores tienen que cumplir con el horario al igual al que sería el presencial, contando con la mejor tecnología para cumplir con su trabajo y llegar a cumplir sus objetivos laborales; también se tiene como resultado que cuenta con mayores beneficios como motivación, flexibilidad y autonomía en su labor. Sus conclusiones son; que la media europea pasó de 10.2% a 13.8%, España del 5.9% al 7.8%, las empresas en España pasaron de 4% al 88% de los teletrabajadores por el efecto de la Covid-19, los teletrabajadores ahorran tiempo, dinero y tienen menores niveles de estrés debido a que tienen más tiempo con sus familias, hay menor absentismo y mayor productividad; y lo negativo es que hay menor vinculación emocional entre el trabajador y la empresa, se pierde la comunicación entre los compañeros de trabajo, reduciéndose la capacidad del trabajo en equipo, además de ello está la ansiedad o miedo por enfermarse.

Entre los antecedentes nacionales, tenemos las siguientes:

Baldeón Amarillo, Kely América (2020), en su investigación “Trabajo remoto y su relación con la eficiencia del personal administrativo de la Municipalidad provincial de Junín 2020” de la Universidad César Vallejo, filial Trujillo. Su estudio es de tipo básica descriptivo correlacional porque busca la relación entre sus variables. Cuenta con el diseño de investigación no experimental transversal. Esta investigación tiene dos variables; trabajo remoto y eficiencia. Su población está conformada por 120 colaboradores de la Municipalidad provincial de Junín utilizando criterios de inclusión y exclusión. La muestra está compuesta por 92 trabajadores siendo probabilística intencional. Realizó la técnica de la encuesta con el instrumento del cuestionario. Como resultados de la investigación, con respecto a la variable trabajo remoto, los encuestados refieren: el 56.52% señala es bajo, el 35.87% es regular y el 7.61% es

alto, por lo que se comprueba que las labores necesitan de apoyo de personal. Con respecto a la variable: eficiencia, los encuestados señalan: el 60.67% es baja, el 27.71% es regular y el 11.96% es alta, por lo que se comprueba que las cualidades en los empleados no son adecuadas. La investigación concluye que existe relación entre el trabajo remoto y los empleados de la Municipalidad provincial de Junín, 2020, existe relación entre planificación y eficiencia del personal administrativo de la Municipalidad provincial de Junín, 2020 y, por último, existe relación entre la realización y eficiencia del personal administrativo de la Municipalidad provincial de Junín, 2020.

Por su parte, Cisneros Bautista, Soledad (2020) en su investigación: “Síndrome Burnout y trabajo remoto del personal administrativo en tiempos de coronavirus, en la UGEL Cangallo, 2020” de la Universidad César Vallejo filial Lima. Su estudio es de tipo básico, con diseño descriptivo correlacional. La población es de 23 colaboradores de la UGEL Cangallo contando con criterios de inclusión y exclusión, tiene una muestra igual a su población. Utilizó la técnica de la encuesta con dos cuestionarios como instrumentos. Como resultados se obtuvo, en relación a la variable: SB que, el 74% del personal administrativo indica que corre el riesgo de contraer el síndrome, el 22% que sí lo padece y el 4% que no lo tiene. Según la variable TR, el 57% señala que el trabajo remoto es de condición regular y el 43% indica que el TR es de condición excelente. La autora concluye que, existe vínculo entre el SB y el TR del personal administrativo en tiempos de coronavirus en la UGEL Cangallo, 2020., existe vínculo entre el SB y la cultura organizacional del TR del personal administrativo en tiempos de coronavirus en la UGEL Cangallo, 2020., existe relación entre el SB y el manejo de las herramientas tecnológicas del TR del personal administrativo en tiempos de coronavirus en la UGEL Cangallo, 2020 y, por último, existe conexión entre el SB y la optimización de los procesos en el TR del personal administrativo en tiempos de coronavirus en la UGEL Cangallo, 2020.

Asimismo, Fernández Bustamante, José de la Cruz Claudio Alfonzo (2021) en su investigación: “Influencia del trabajo remoto en el desempeño laboral del personal administrativo de una empresa distribuidora de Chiclayo durante la pandemia Sars-

Cov2” de la Universidad César Vallejo filial Trujillo. Su investigación fue de tipo básica descriptiva correlacional no experimental. Su población estuvo conformada por trabajadores de la empresa distribuidora, teniendo criterios de inclusión y exclusión, su muestra fue de 40 colaboradores aplicándose la técnica de la encuesta con cuestionario como instrumento. Como resultados se tiene que, el 65% del personal administrativo arroja un nivel de rendimiento medio, el 25% nivel bajo y el 10% nivel alto. Que, el 87.5% tiene desempeño laboral medio y un 12.5% tiene desempeño bajo. Se concluye que, a mayor desarrollo del trabajo remoto mayor desempeño; las facilidades en cuanto a horario y disposición de labores influyen positivamente en el desempeño; los factores influyentes que causan que el nivel de desempeño sea alto son el compromiso de cumplir con las tareas y, por último, se demostró que el colaborador cumple con sus obligaciones pese a la emergencia sanitaria.

Con respecto a los antecedentes a nivel local tenemos el siguiente:

La autora Yovera Espinoza, Hilda Mariela (2021) en su investigación: “Desempeño pedagógico en el trabajo remoto de la Institución educativa José María Arguedas La Quemazón San Juan de Bigote-Morropón-Piura-2020” de la Universidad César Vallejo filial Piura. Su estudio fue de tipo cuantitativo con un diseño descriptivo propositivo y se trata de una investigación de tipo básica. La población es igual que la muestra (18 docentes). Utilizó la técnica de la observación de sesiones de aprendizaje aplicada a los docentes utilizando como instrumento fichas para cada dimensión. Cuenta con 13 tablas cada una con sus resultados, ellos son: 1) seguimiento al estudiante y/o sus familias en el desarrollo de actividades educativas, 78% lo hace con frecuencia y el 22% pocas veces; 2) el apoyo pedagógico emocional a los estudiantes en el contexto de la educación a distancia, 50% mayormente lo hace, 44% pocas veces y el 6% siempre o casi siempre lo hace; 3) la comunicación con el estudiante, el 50% lo hace, 50% no lo hace; 4) utiliza medios para acompañar al estudiante y su familia, el 100% lo hace; 5) emplea actividades y/o materiales educativos que favorecen su desenvolvimiento con los estudiantes, 56% mayormente lo hace frente al 44% que pocas veces lo hace; 6) realiza la adecuación y/o adaptación de las actividades y/o

materiales educativos según las necesidades y características del estudiante, 94% pocas veces lo hace y el 6% mayormente lo hace; 7) analiza las evidencias enviadas por sus estudiantes con el propósito de identificar lo aprendido y el nivel de logro de la competencia en relación con los propósitos de aprendizaje planteados, 89% pocas veces lo hace y el 11% mayormente lo hace; 8) retroalimenta a sus estudiantes con información que describe sus logros, progresos y/o dificultades en función a los aprendizajes esperados, 72% pocas veces lo hace frente al 28% mayormente lo hace; 9) establece ajustes con sus pares necesarias para el desarrollo del periodo lectivo 2020, 100% casi siempre o siempre lo hace; 10) brinda información referida al compromiso de los logros de aprendizaje que posibilita la toma de decisiones de gestión por parte de la I.E y/o UGEL, 100% mayormente lo hace; 11) involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje, el 72.2% promueve el interés, el 22.2% ofrece algunas oportunidades y el 5.6% promueve comprensión y reflexión; 12) promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico, 72.2% intenta promover el pensamiento complejo y el 27.8% promueve de modo efectivo el pensamiento complejo y 13) evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza, el 72.2% de los docentes monitorean activamente la comprensión y progreso de los estudiantes y realiza una retroalimentación descriptiva y el 27.8% de los docentes monitorean activamente la comprensión y el progreso de los estudiantes realizando una retroalimentación elemental. Concluyó que los docentes sí hacen seguimiento a sus estudiantes, los docentes promueven el interés y ofrecen oportunidades a sus estudiantes en el envío de tareas por medio de WhatsApp y correo y, por último, propone realizar talleres para todos los maestros de la institución y programar estrategias pedagógicas.

Como aportes teóricos mencionaremos los siguientes, no sin antes resaltar que el teletrabajo es una de las modalidades que, si bien ahora es importante y cumple un rol preponderante en la sociedad, el cual se viene aplicando de manera eficaz en las organizaciones, ha estado latente en muchos países, pero ahora por la pandemia se ha puesto en práctica, esto es, para evitar los contagios masivos entre los trabajadores, agregado a esto, en muchos países se está logrando buenos resultados, puesto que

los teletrabajadores demuestran con eficiencia y alto nivel de productividad que las tareas se pueden hacer mejor desde un espacio adecuado en las casas u otros centros que sirvan para realizar el teletrabajo o a veces llamado trabajo remoto.

Si bien es cierto que en los países de Europa como en muchos países del mundo se debe trabajar mediante el trabajo remoto, teletrabajo o, como lo llaman en España, *trabajo híbrido*, este trabajo combina la modalidad presencial y trabajo remoto, puesto que es un nuevo enfoque que están tomando las grandes corporaciones como Google, Microsoft, Unilever, entre otros. Destaca que los trabajadores confirman que prefieren acudir a sus centro de labores pero pocas veces a la semana y el resto de la semana realizan teletrabajo; ellos consideran que trabajar en la oficina es un aliciente para practicar la convivencia con sus compañeros de trabajo, lográndose afianzar el trabajo en equipo, mientras que el teletrabajo, les da un poco más de respiro y sienten autonomía y libertad propia como sentirse en casa con sus familiares, además el tiempo que es tan valioso de pasar con sus familias. Muchos refieren que el trabajo con este tipo de enfoque híbrido será el que se adapte más a los trabajadores, en tiempos pos pandemia. (compensationlab.net)

El primer ser humano que acuñó el término de teletrabajo fue Jack Nilles quien, en un contexto de petróleo, hace mención a sus trabajadores a hacer el trabajo desde casa. Después le sucederían más autores con relación a este término. De ahí que se considere a Jack Nilles como el padre del Teletrabajo.

El teletrabajo pasará a ser la nueva forma de trabajo en los tiempos futuros (Barrera, 1994) El teletrabajo es una forma de hacer trabajo remoto. (Gillespie y Feng, 1996)

La preocupación mundial es la búsqueda de trabajadores con capacidades altamente desarrolladas logísticamente (Hohenstein,2014). El teletrabajo se hace en tiempo parcial ayudado con la tecnología y el conocimiento para innovar y optimizar (Osio Havriluk, 2010).

Según el enfoque de Baruch y Nicholson se desarrolla con factores tecnológicos que explican la noción del teletrabajo. Apoyándose en una perspectiva funcional, obteniéndose una base de datos de empresas que han incluido el teletrabajo como medida para enfrentar el covid-19 en un contexto de crisis.

El teletrabajo reúne las capacidades para laborar con las TIC, s porque ayudan a que el trabajo sea más eficiente y se logren objetivos de las organizaciones con la finalidad de laborar fuera del centro de labores. Esta nueva forma de trabajar debe ser convenida por ambas partes sin que los afecte, es decir, que el empleador ofrecerá las mejores condiciones para realizar el teletrabajo, así como respetar horas de trabajo, entre otros, por su parte el colaborador mostrará desempeño en sus labores, sin afectar su vida personal (Eurofound y OIT, 2019)

Con relación al teletrabajo existen artículos donde se vinculan la tarea de los trabajadores con su naturaleza laboral y personal, esto es, que Thulin, Vilhelmson & Johansson (2019) en su escrito “New Telework, Time Pressure and Time Use Control in Everyday Life”, señalaron que los cambios dados en el teletrabajo a nivel domiciliario implican que la calidad vida y el desarrollo social de los trabajadores tengan presión y control del tiempo a nivel de la vida cotidiana.

Por su parte, Monteiro, Straume & Valente, en el año 2019, en su escrito indicaron que hoy en día el teletrabajo también abarca varios trabajos de tiempo completo en un vasto conjunto de ocupaciones en múltiples industrias.

Por su lado, Humphreys (2019), en un escrito, señaló que el trabajo remoto es una manera de organizar el trabajo, utilizando las TIC, s, en el argumento de un contrato o relación laboral, lugar de trabajo, que también podría efectuarse en locales, llevándose a cabo fuera de esos locales sobre una base regular.

Según Pérez Porto y Gardey, 2016; mencionan que es la actividad laboral que se desarrolla fuera de las locaciones de la empresa usando tecnología y comunicación para solucionar controversias. También, Krivosheeva & Vasyurenko (2020), en su escrito Componente motivador en la forma de empleo a distancia, precisaron las

características de la gestión de personal tomando en cuenta el trabajo a distancia en las empresas aplicando la gestión del empleo a distancia, lo que permitirá conocer los problemas relacionados con el trabajo antes mencionada, esta gestión comprende: equilibrar el trabajo y la vida personal, valorar el aislamiento en el lugar de trabajo, remediar la falta de comunicación personal y compensar la visibilidad insuficiente del empleado.

En países como República Dominicana el teletrabajo es la búsqueda de empleo a través de un marco normativo (Ley de promoción y difusión del teletrabajo). (Castillo, 2016). Costa Rica empieza a usar el término de teletrabajo desde el año 2008 señalando que su implementación se daría primero en el sector público, pero luego se extendería a las organizaciones privadas.

Según el Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental (OEFA, 2020), indicó que el teletrabajo es una forma de proporcionar el servicio en la entidad pública y privada, ejecutada por el uso de tecnologías de la información y la comunicación con ausencia física del colaborador en el mismo lugar de trabajo, detallando formas mixta y completa.

Por el lado de las dimensiones; según el Libro Blanco: El ABC del teletrabajador, del Ministerio de Colombia (2012), indica que las soluciones para los teletrabajadores se encuentran en cada organización para dar respuesta de acuerdo a sus capacidades, definiendo los componentes tecnológicos y cómo se analizará el avance de las tecnologías de información y comunicaciones (TIC) permitiendo mejorar las condiciones para ser un teletrabajador local y global; en síntesis, no existe una única solución tecnológica para el teletrabajo.

En Perú se legisló desde el año 2013, considerando al teletrabajo como el desempeño subordinado de labores, siendo una modalidad que se sostiene con las TIC, s tanto en el sector público como privado. (Ley 30036)

El trabajo remoto, es un modo más flexible de trabajo que busca garantizar un eficiente equilibrio entre el ámbito familiar y laboral, orientando el control de una

manera distinta. Servir considera que no resulta efectivo las asistencias en el trabajo remoto puesto que no se puede supervisar que el servidor público se dedique todo el tiempo a la jornada laboral que le indiquen indicando que el control de asistencia solo refleja que estuvo conectado, pero garantiza su permanencia Servir menciona que el trabajo remoto se evalúe a través del desempeño de encargos, actividades o metas, siendo responsabilidad de los jefes establecer las labores a desarrollar y fijar el plazo para realizar el respectivo seguimiento. Servir señala que los teletrabajadores deben adaptarse a sus actividades domésticas con el fin de cumplir con sus labores encargadas por la entidad en el plazo predefinido. (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2021)

Asimismo, Arancibia Fernández, Freddy (2011): en su artículo “Flexibilidad Laboral: Elementos Teóricos-Conceptuales Para Su Análisis”: como todo estudio presenta dificultades en cuanto a la sistematización de la flexibilidad laboral, compuesta por distintas propuestas teórico-conceptuales de autores que han optado por desglosar el concepto, y procurando mantener intacto el concepto de la flexibilidad laboral, desfasándose en varios tipos de flexibilidad laboral: 1) flexibilidad de la organización productiva, 2) flexibilidad de la organización del trabajo, 3) flexibilidad de la gestión productiva y 4) flexibilidad del mercado laboral; teniendo como concepto a la flexibilidad laboral de doblarse, pero en sentido figurado que le ofrece la RAE, es decir, ver cómo cambiar de forma las organizaciones.

Para la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE); la flexibilidad es el conjunto de medios destinados a mejorar la eficiencia de las organizaciones y su nivel de adaptación a las variaciones en el contexto en el que ella actúa.

Para Hulett (2020) la productividad, en el caso de trabajo remoto, la interrogante más cuestionada por los gerentes, es si los empleados trabajarán más o menos de lo que se espera. En la mayoría de los casos se llega a concluir que los teletrabajadores son más productivos que los trabajadores presenciales, es decir en una oficina.

### III. METODOLOGÍA:

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación:

##### 3.1.1 Tipo de investigación:

La investigación es de tipo cuantitativa, puesto que se midió la variable: el trabajo remoto; siendo básica porque solamente recoge información. Fernández y Baptista (2014)

El estudio investigativo es de naturaleza básica dado que se aplicó un cuestionario a los 25 colaboradores del Módulo de la Oralidad Civil de la CSJS, 2021.

##### 3.1.2 Diseño de investigación:

Para la presente investigación se tuvo un diseño descriptivo simple, ya que buscó recoger información sobre la variable: trabajo remoto sin darle tratamiento o modificarla.

#### 3.2. Variables y operacionalización:

**Variable única:** Trabajo remoto: Forma de trabajo a distancia donde el colaborador utiliza diversas herramientas tecnológicas para comunicarse con la empresa. (Raúl Saco Barrios, 2018)

#### 3.3. Población, muestra y muestreo

**3.3.1 Población:** la población es definida por la situación problemática y los propósitos de la investigación (Ventura, 2017)

**Tabla 1:**

*Población-Muestra del Módulo de la Oralidad Civil*

Lugar	Modalidad de Trabajo			Total población
	Remoto	Presencial	Interdiario	
Sullana	17	7	1	25

Nota: Elaboración propia.

Tomándose en cuenta toda la población para realizar el cuestionario y así poder definir las implicancias del trabajo remoto en el personal del Módulo de la Oralidad Civil de la CSJS, 2021.

#### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y fiabilidad:**

Se debe aplicar un instrumento para recolectar datos de interés; recurriendo a varios mecanismos según lo que se requiera de información para resolver el problema. Landeau (2014)

3.4.1 Técnica: son diferentes muestras de individuos para recopilar información o para reconocer criterios públicos (Escofet, Pilar y Palou, 2016). Behar (2008), señala que la aplicación de técnicas nos lleva a la realidad del problema identificado, en lo cual se detallarán las estrategias a utilizar.

En este caso se aplicó una encuesta, con formato Google, al personal (25 colaboradores) del Módulo de la Oralidad Civil de la CSJS.

3.4.2. Instrumento: los cuestionarios son preguntas, son medios de evaluación que contienen ítems con el propósito de recabar información de la muestra consultada. (González y Marín, 2017).

Este trabajo utilizó un cuestionario con 24 preguntas aplicadas al personal del Módulo de la Oralidad Civil de la CSJS.

3.4.3. Validez: la validez comprueba la calidad y la pertinencia de las preguntas diseñadas. (Carrión y Aymerich, 2015). Por su parte, Prieto (2010) señala que la validez debe ser una generalización y debe tener un uso específico en la medida que proporcione el instrumento.

Para la presente investigación se utilizó un cuestionario para 25 colaboradores, del cual obtuvimos información detallada sobre las implicancias del trabajo remoto en el Módulo de la Oralidad Civil en la CSJS.

3.4.4. Fiabilidad: se asocia con la habilidad de multiplicar hallazgos investigativos. (Manterola, 2018). Asimismo, Bernal (2014) define que la confiabilidad o fiabilidad se consigue en base a resultados obtenidos en su aplicación.

Como resultado tuvimos el Alfa de Cronbach de 0,709 obteniendo una confiabilidad alta.

Coeficiente Alfa de Cronbach: dicho coeficiente permite determinar la fiabilidad de las preguntas debido a que se trata de alternativas con respuestas policotómicas, dicho coeficiente toma valores entre 0 y 1, mientras más se aproxime a 1 la confiabilidad será total (Corral, 2009)

### **3.5. Procedimientos**

La metodología del proyecto incluye el tipo de investigación, las técnicas y los procedimientos que serán utilizados para llevar a cabo la indagación; es decir, el cómo se llevará el estudio para responder al problema planteado. Canales (1996)

Para la recolección de la información requerida, los cuestionarios fueron aplicados al personal del Módulo de la Oralidad Civil de la CSJS, de manera

virtual, adecuando el cuestionario a Formulario Google, el mismo que fue enviado mediante WhatsApp y correo electrónico, después de haber coordinado con el presidente de la Corte Superior de Justicia de Sullana y teniendo como intermediario al administrador de la CSJS, mediante un comunicado, el cual se indicó al personal del Módulo de la Oralidad Civil.

Obteniendo la autorización de aceptación, el mismo que se presenta en la sección de los anexos.

### **3.6. Método de análisis de datos:**

Una vez que se tuvieron los datos aplicados por los instrumentos, se elaboró una tabla con frecuencias como lo recomienda. (Hamodi, López y López, 2015).

Luego de este proceso se comprobó el Alfa de Cronbach, los resultados con los 25 colaboradores y a la vez se realizó la tabulación usando el paquete estadístico SPSS V. 26.0.

### **3.7. Aspectos éticos:**

El derecho de autoría es respeto, por lo que se debe citar en el documento. Asumir responsabilidad por la ciencia tiene que ver aportar a la ciencia con estudios relevantes que son de gran aporte para la investigación. La ética y la imagen del trabajo ante la sociedad, puesto que los estudios necesitan realizar pruebas y contrastación. Koepsell y Ruiz (2015),

La finalidad de esta investigación fue poseer el mayor riesgo científico guardando estricta confidencialidad de los 25 colaboradores del Módulo de la Oralidad Civil de la CSJS, de modo que no se alteraron los resultados obtenidos en las encuestas.

#### IV. RESULTADOS:

Con el fin de cumplir con los objetivos de la investigación se aplicó un cuestionario en formato Google a los colaboradores del Módulo de la Oralidad Civil de la CSJS; el instrumento está dividido en 3 dimensiones de la variable trabajo remoto:

**Tabla 2:**

Dimensión 1: Tecnología

	Nunca		A veces		Siempre		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
1. ¿Cada vez que le asignan una tarea recibe el instrumento tecnológico adecuado?	1	4,0%	12	48,0%	12	48,0%	25	100,0%
2. ¿Utiliza sus datos de Internet para el trabajo remoto en el Módulo de la Oralidad Civil de la CSJS?	1	4,0%	4	16,0%	20	80,0%	25	100,0%
3. ¿Considera que la tecnología simplifica las labores para el buen desempeño de la labor asignada en el Módulo de la Oralidad Civil de la CSJS?	0	0,0%	9	36,0%	16	64,0%	25	100,0%
4. ¿En caso tiene algún problema informático recurre al Soporte Informático de la institución?	1	4,0%	5	20,0%	19	76,0%	25	100,0%
5. ¿Usa almacenamiento en la nube personal o de la institución?	6	24,0%	16	64,0%	3	12,0%	25	100,0%
6. ¿Utiliza Internet para otras actividades ajenas a su labor?	15	60,0%	6	24,0%	4	16,0%	25	100,0%
7. ¿Los equipos tecnológicos con los que cuenta, tienen el software indicado que ayuda a cumplir con sus labores asignadas?	0	0,0%	7	28,0%	18	72,0%	25	100,0%
8. ¿La red de Internet se satura al estar todos conectados?	2	8,0%	17	68,0%	6	24,0%	25	100,0%

Nota: Datos obtenidos de la encuesta realizada a los trabajadores del Módulo de la Oralidad Civil de la CSJS

Los resultados del estudio dejan en evidencia que el 48% indica que cada vez que le asignan una tarea a veces recibe el instrumento tecnológico adecuado y el mismo porcentaje que siempre recibe el instrumento tecnológico adecuado pero el 80% de los trabajadores siempre utiliza los datos de internet para el trabajo remoto, el 16 % a veces y el 4% nunca.

EL 64% de los trabajadores considera que siempre la tecnología simplifica las labores para el buen desempeño de la labor asignada en el Módulo de la Oralidad Civil de la CSJS y otros (36%) considera que solo a veces.

El 76% pronuncia que cuando tiene algún problema informático siempre recurre al Soporte Informático de la institución y en menor porcentaje 4%, nunca lo hace. Además, la mayoría (64%) utiliza a veces el almacenamiento en la nube personal o de la institución y el 60% de los encuestados nunca utiliza internet para otras actividades ajenas a su labor y solo el 16% que siempre utiliza el internet para otras actividades ajenas a su labor.

Por otro lado, el 72% de los trabajadores señala que siempre los equipos tecnológicos con los que cuenta, tienen el software indicado que ayuda a cumplir con sus labores asignadas y el 28 % que a veces. Sin embargo, la mayoría, el 68% indica que a veces la red de Internet se satura al estar todos conectados.

**Tabla 3:***Dimensión 2: Flexibilidad*

	Nunca		A veces		Siempre		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
9. ¿La institución muestra flexibilidad si falta a alguna reunión virtual?	1	4,0%	19	76,0%	5	20,0%	25	100,0%
10. ¿Le parece flexible el horario de trabajo remoto en el Módulo de la Oralidad Civil de la CSJS?	1	4,0%	6	24,0%	18	72,0%	25	100,0%
11. ¿Ud. recibe capacitaciones que le ayudan a desenvolverse mejor en la realización del trabajo remoto en el Módulo de la Oralidad Civil de la CSJS?	2	8,0%	15	60,0%	8	32,0%	25	100,0%
12. ¿Ud. actualiza programas antivirus o recurre al Soporte técnico de la institución?	3	12,0%	15	60,0%	7	28,0%	25	100,0%
13. ¿Siente que existe equilibrio entre vida personal y el trabajo remoto?	2	8,0%	13	52,0%	10	40,0%	25	100,0%
14. ¿Se han reducido sus niveles de estrés con el trabajo remoto?	4	16,0%	19	76,0%	2	8,0%	25	100,0%
15. ¿Se siente con energía para realizar el trabajo remoto en el Módulo de la Oralidad Civil de la CSJS?	1	4,0%	4	16,0%	20	80,0%	25	100,0%
16. ¿Los equipos tecnológicos han ayudado en la solución de los problemas en el Módulo de la Oralidad Civil de la CSJS?	1	4,0%	9	36,0%	15	60,0%	25	100,0%

Nota: Datos obtenidos de la encuesta realizada a los trabajadores del Módulo de la Oralidad Civil de la CSJS

De acuerdo a los resultados del estudio, la mayoría (76%) de los trabajadores señala que la institución a veces muestra flexibilidad si falta a alguna reunión virtual, el 20% señala que siempre y la minoría, 4% que nunca. Agregado al ítem anterior, a la mayoría (72%) siempre le parece flexible el horario de trabajo remoto y solo al 4% nunca le parece flexible el horario de trabajo.

El 60% de los trabajadores afirma que a veces recibe capacitaciones que le ayudan a desenvolverse mejor en la realización del trabajo remoto en el Módulo de la Oralidad Civil de la CSJS y el mismo porcentaje actualiza programas antivirus o recurre al Soporte técnico de la institución.

Por otro lado, el 52 % de los trabajadores siente que a veces existe equilibrio entre la vida personal y el trabajo remoto y el 40%, siente que siempre existe ese equilibrio. En consecuencia, el 76 % de los mismos señala que han reducido sus niveles de estrés con el trabajo remoto y el 16% que este no ha disminuido en ningún porcentaje. Pese a ello, el 80% siempre se siente con energía para realizar el trabajo remoto en el Módulo de la Oralidad Civil de la CSJS, a veces el 16% y nunca el 4%.

Finalmente, el 60% opina que siempre los equipos tecnológicos han ayudado en la solución de los problemas y el 36% que solo a veces los equipos tecnológicos han ayudado en la solución de los problemas en el Módulo de la Oralidad Civil de la CSJS.

**Tabla 4:***Dimensión 3: Productividad*

	Nunca		A veces		Siempre		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
17. ¿Recibe recompensas o bonos de reconocimiento si cumple con efectividad su labor en el Módulo de la Oralidad Civil de la CSJS?	23	92,0%	1	4,0%	1	4,0%	25	100,0%
18. ¿Cree Ud. que el trabajo remoto que realiza en el Módulo de la Oralidad Civil logra superar las expectativas en la ciudadanía?	1	4,0%	12	48,0%	12	48,0%	25	100,0%
19. ¿A pesar de realizar trabajo remoto crees que se puede realizar trabajo en equipo?	0	0,0%	8	32,0%	17	68,0%	25	100,0%
20. ¿Se realizan reuniones virtuales para orientar a los trabajadores y así monitorear su productividad?	2	8,0%	6	24,0%	17	68,0%	25	100,0%
21. ¿Ud. actualiza y configura su equipo tecnológico?	3	12,0%	7	28,0%	15	60,0%	25	100,0%
22. ¿Siente que se han reducido los gastos en su casa con el trabajo remoto?	11	44,0%	9	36,0%	5	20,0%	25	100,0%
23. ¿Siente que debe ser mejor remunerado por realizar trabajo remoto en el Módulo de la Oralidad Civil de la CSJS?	7	28,0%	10	40,0%	8	32,0%	25	100,0%
24. ¿Puede crear con facilidad un clima agradable con sus compañeros?	0	0,0%	6	24,0%	19	76,0%	25	100,0%

Nota: Datos obtenidos de la encuesta realizada a los trabajadores del Módulo de la Oralidad Civil de la CSJS

Los resultados indican que, de las 25 personas encuestadas, el 92% respondió que nunca ha recibido recompensas o bonos de reconocimiento si cumple con efectividad de su labor en el Módulo de la Oralidad Civil de la CSJS y el 4%, a veces o siempre, respectivamente. Sin embargo, el 48 % cree a veces y el 48 % cree que siempre, logra superar las expectativas de la ciudadanía.

El 68% de las personas encuestadas cree que se puede trabajar en equipo a pesar de realizar trabajo remoto y el mismo porcentaje afirma que se realizan reuniones virtuales para orientar a los trabajadores y así monitorear su productividad. No obstante, el 32%, cree que a veces se trabaja en equipo y un 8% afirma que nunca se realizan reuniones virtuales para orientar a los trabajadores y así monitorear su productividad. El 76% afirma que siempre puede crear con facilidad un clima agradable con sus compañeros y el 24% que lo puede hacer a veces.

Por otro lado, el 60% de los trabajadores señala que siempre actualiza y configura su equipo tecnológico, el 28% a veces y el 12% nunca. De igual modo, la mayoría siente que no han reducido los gastos en su casa con el trabajo remoto y el 40 % y 32%, piensa que a veces y siempre debe ser mejor remunerado por realizar trabajo remoto en el Módulo de la Oralidad Civil de la CSJS, respectivamente.

## V. DISCUSIÓN:

El presente estudio tiene como objetivo principal: *Determinar las implicancias del trabajo remoto en el personal del Módulo de la Oralidad Civil en la CSJS, 2021.* Con el fin de conocer las implicancias que ha traído el trabajo remoto al personal del Módulo de la Oralidad Civil en la CSJS.

El trabajo remoto, teletrabajo o “home office” se ha convertido en la nueva modalidad de trabajo para la mayoría de las personas, parte de la situación actual que está atravesando por efectos de la pandemia Covid-19. Cabe indicar que esta modalidad ya se venía aplicando en países de Europa (en menor escala) y ahora supera los millones de trabajadores que se han acogido a esta transformación cultural, que trae arraigos jurídicos y sociales. En Perú la modalidad del trabajo remoto se dio en el año 2013 pero se reglamentó años después. Hoy en día se tiene pocos avances para esta nueva modalidad y algunas empresas tienen a bien acogerse a este tipo de trabajo, sobre todo las empresas privadas porque las empresas públicas tienen mucho por aprender.

El escenario de la presente investigación es el Módulo de la Oralidad Civil, cuyos resultados son los siguientes:

El primer objetivo específico está orientado a *Determinar las implicancias de la tecnología en el personal del Módulo de la Oralidad Civil en la CSJS, 2021.* Los resultados del estudio dejan en evidencia que el 48% indica que cada vez que le asignan una tarea a veces recibe el instrumento tecnológico adecuado y el mismo porcentaje que siempre recibe el instrumento tecnológico adecuado pero el 80% de los trabajadores siempre utiliza los datos de Internet para el trabajo remoto, el 16 % a veces y el 4% nunca. El 64% de los trabajadores considera que siempre la tecnología simplifica las labores para el buen desempeño de la labor asignada en el Módulo de la Oralidad Civil de la CSJS y otros (36%) considera que solo a veces. Por otro lado, el 72% de los trabajadores señala que siempre los equipos tecnológicos con los que

cuenta, tienen el software indicado que ayuda a cumplir con sus labores asignadas y el 28 % que a veces.

El estudio (Tabla 3) guarda similitud con una de las conclusiones del investigador Rojas (2016), en su estudio: “Análisis de la modalidad de teletrabajo y su incidencia en la productividad laboral en las empresas privadas de la ciudad de Quito el nivel de competitividad en el teletrabajo es bueno en cuanto a la planeación, procedimientos, conocimiento y condiciones de trabajo; puesto que la mayoría opina que tienen el software adecuado para la realización de las labores.

En teoría este objetivo guarda relación con lo descrito por la OCDE donde refiere que la flexibilidad es el conjunto de medios destinados a mejorar la eficiencia de las organizaciones y su nivel de adaptación a las variaciones en el contexto en el que ella actúa.

El segundo objetivo específico está orientado a *Determinar las implicancias de la flexibilidad laboral en el personal del Módulo de la Oralidad Civil de la CSJS, 2021*. Los resultados del estudio revelan que el 60% de los trabajadores señala que a veces recibe capacitaciones que le ayudan a desenvolverse mejor en la realización del trabajo remoto en el Módulo de la Oralidad Civil de la CSJS. Por otro lado, el 52 % de los trabajadores siente que a veces existe equilibrio entre la vida personal y el trabajo remoto y el 40%, siente que siempre existe ese equilibrio. En consecuencia, el 76 % de los mismos señala que han reducido sus niveles de estrés con el trabajo remoto y el 16% que este no ha disminuido en ningún porcentaje. Pese a ello, el 80% siempre se siente con energía para realizar el trabajo remoto en el Módulo de la Oralidad Civil de la CSJS, a veces el 16% y nunca el 4%. Asimismo, el 60% opina los equipos tecnológicos siempre han ayudado en la solución de los problemas en el Módulo de la Oralidad Civil de la CSJS.

El estudio (Tabla 4) guarda relación contradictoria con lo que señala la autora Cisneros (2020) en su investigación: “Síndrome Burnout y trabajo remoto del personal administrativo en tiempos de coronavirus, en la UGEL Cangallo, 2020” concluyendo

que existe relación directa entre el Síndrome de Burnout (el estrés) y la eficiencia en esa municipalidad; en nuestro caso se indica que, “a veces” los colaboradores del MOC sienten que se han reducido los niveles de estrés.

Las evidencias teóricas sobre la productividad como señala Hulett (2020) es la interrogante más cuestionada por los gerentes preguntándose si los empleados trabajarán más o menos de lo que se espera resaltando que en la mayoría de los casos se llega a concluir que los teletrabajadores son más productivos que los trabajadores presenciales; con respecto a la pregunta del cuestionario donde refiere si existe equilibrio entre la vida personal y el trabajo remoto, casi la mitad de los encuestados señalan que a veces sucede aquello; por lo tanto se puede concluir que no siempre se logra ese equilibrio.

El tercer objetivo específico está orientado a *Determinar las implicancias de la productividad en el personal del Módulo de la Oralidad Civil en la CSJS, 2021*. El estudio (Tabla 2) muestra que la mayoría de los colaboradores (92%) afirma que nunca ha recibido recompensas o bonos de reconocimiento, aunque se cumpla con la efectividad de la labor y el 4%, a veces o siempre, respectivamente. Sin embargo, el 48 % cree a veces y el 48 % cree que siempre, logra superar las expectativas de la ciudadanía.

Esta misma tabla 2, nos revela que el 68% de las personas encuestadas cree que se puede trabajar en equipo a pesar de realizar trabajo remoto. El 32%, cree que a veces se trabaja en equipo y un 8% afirma que nunca se realizan reuniones virtuales para orientar a los trabajadores y así monitorear su productividad. El 76% afirma que siempre puede crear con facilidad un clima agradable con sus compañeros y el 24% que lo puede hacer a veces. De igual modo, la mayoría siente que no han reducido los gastos en su casa con el trabajo remoto y el 40 % y 32%, piensa que a veces, respectivamente.

Los resultados encontrados reflejan con lo que llega a concluir el autor Rojas (2016) en su estudio titulado “Análisis de la modalidad de teletrabajo y su incidencia

en la productividad laboral en las empresas privadas de la ciudad de Quito” en el que refiere que los teletrabajadores son autónomos para desempeñar su trabajo; son más productivos que los trabajadores presenciales, tienen menores costos y gastos de producción, resaltando que los teletrabajadores tienen mayor competitividad laboral y mayor productividad, asimismo para este investigador el teletrabajo ocasiona un ahorro mensual de 44% de gastos administrativos en el trabajo; y es en este aspecto una de las preguntas del cuestionario donde la mayoría (44%) señala que se han reducido los gastos administrativos en casa; por lo tanto hablamos de una similitud, pero esta vez en distintos ámbitos. Por otro lado, una de las conclusiones dice que los teletrabajadores se conforman con los sueldos; esto guarda relación inversa a lo que muestran los resultados de nuestro estudio donde la mayoría indica que debe ser mejor remunerado por realizar el trabajo remoto. En esta misma dimensión, en otra interrogante vemos que los colaboradores del MOC la mayoría (68%) manifiesta que se puede trabajar en equipo, lo que contrasta inversamente con lo que concluye el autor Soto (2019) en su estudio: “Evaluación y Análisis Cuantitativo y Cualitativo del Sistema de Teletrabajo implementado en el Instituto Nacional de Propiedad Industrial (INAPI)” cuando dice que se tienen desventajas potenciales como la pérdida de espacios para la colaboración y el trabajo en equipo provocando una sensación de aislamiento profesional en los teletrabajadores, al igual que investigador Lafer (2020) en su estudio: “267 Post Covid: la nueva era del teletrabajador en el sector asegurador” donde concluye que se reduce la capacidad del trabajo en equipo.

Este objetivo guarda relación con lo que manifiesta Osio Havriluk (2010) donde manifiesta que el teletrabajo se hace en tiempo parcial ayudado con la tecnología y el conocimiento para innovar y optimizar. Y, según el enfoque de Baruch y Nicholson se desarrolla con factores tecnológicos que explican la noción del teletrabajo la cual se apoya en una perspectiva funcional, obteniéndose una base de datos de empresas que han incluido el teletrabajo como medida para enfrentar el covid-19 en un contexto de crisis. Desde esta perspectiva la dimensión tecnología toma un camino esencial y prescindible para cumplir con el trabajo remoto y las tareas asignadas.

## **VI. CONCLUSIONES**

- 1.** La ejecución de labores bajo la modalidad de trabajo remoto funciona, ya que se ha implementado un sistema de monitoreo y productividad para las personas que lo realizan; la tecnología ayuda y simplifica esta labor. in embargo, problemas de saturación de la red de internet del Poder Judicial y una falta de política de reconocimiento laboral, generan inconvenientes a las personas que hacen trabajo remoto.
- 2.** Los equipos informáticos son acordes para la ejecución de sus labores remotas, además la tecnología simplifica la labor, y que personal especializado les brinda la atención a los problemas que puedan presentar, a pesar de ello se presentan problemas por saturación de la red de internet del Poder Judicial.
- 3.** El horario de labores es flexible, y ha traído como consecuencia la reducción de niveles de estrés, lo que conlleva a que siempre estén motivados para iniciar su jornada de labor remota, e incluso reciben capacitaciones para mejorar su desempeño, pero la institución no es tan flexible si faltan alguna actividad virtual programada.
- 4.** La modalidad de trabajo remoto aplicada en el Módulo de la Oralidad Civil, se puede realizar en equipo entre sus integrantes, ya que se promueven reuniones virtuales para para monitorear su labor y por ende la productividad; sumado a ello a que esta modalidad de trabajo genera un clima agradable entre sus integrantes. Sin embargo, existe una falta de reconocimiento de parte del empleador, por el cumplimiento de sus labores remotas.

## **VII. RECOMENDACIONES:**

- 1.** Al Presidente de la Corte Superior de Justicia de Sullana, implementar una política de reconocimiento por la labor realizada que permita servir de incentivo a quienes realizan el trabajo remoto.
- 2.** Al Presidente de la Corte Superior de Justicia de Sullana, difundir programas o videos tutoriales para que las personas que realicen trabajo remoto, puedan actualizar y configurar los equipos tecnológicos ellos mismos, con el propósito de evitar la espera del personal especializado, que en muchos casos puede generar pérdida de tiempo.
- 3.** Al Presidente de la Corte Superior de Justicia de Sullana, por intermedio de encargado del área de Sistemas y Tecnología, reforzar el ancho de banda de Internet, especialmente, para las personas que realizan trabajo remoto a fin de evitar saturación en la red, lo que no permite trabajar con diligenciamiento de los expedientes judiciales.
- 4.** Al Presidente de la Corte Superior de Justicia de Sullana, ejecutar un programa de capacitación destinado a la promoción e inclusión de las personas que realizan trabajo remoto en temas de inteligencia emocional, bienestar y salud; a fin de lograr un equilibrio en la ejecución de sus labores.

## REFERENCIAS

- Albreu, Ramiro (2020): Artículo sobre la publicación: *Evaluando las oportunidades y los límites del teletrabajo en Argentina en tiempos del Covid-19* <https://www.cippeec.org>.
- Arancibia Fernández, Freddy (2011): en su artículo "*Flexibilidad Laboral: Elementos Teóricos-Conceptuales Para Su Análisis*". Chile.
- Aymerich M., C. Carrion, M. Soler (2011), *Evaluation of medical students' professional values and attitudes*. The Network TUFH International Conference.
- Baldeón Amarillo, Kely América (2020). *Trabajo remoto y su relación con la eficiencia del personal administrativo de la Municipalidad provincial de Junín 2020*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo-Trujillo. Perú
- Barrera, E. (1994). «*Estado de situación del teletrabajo en Europa. Resultados de encuestas y estudios de casos*». Madrid. España.
- Behar Rivero, D. S. (2008). *Introducción a la Metodología de la Investigación* (1°ed., vol.1).
- Bernal Torres, C. A. (2010). *Metodología de la investigación* (3°ed., vol.1). Pearson educación.
- Bishop Katie. BBC Future. *Teletrabajo y coronavirus: lo que el mundo puede aprender de los Países Bajos sobre el trabajo desde casa*. <https://www.bbc.com/mundo/vert-fut-53239051>
- Canales, E (1996). *Metodología de la investigación*. México
- Cisneros Bautista, Soledad (2020). *Síndrome Burnout y trabajo remoto del personal administrativo en tiempos de coronavirus, en la UGEL Cangallo, 2020*. (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo filial Lima. Perú

Corral, Y. (2009). *Validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación para la recolección de datos. Revista ciencias de la Educación*. Obtenido de <http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/n33/art12.pdf>

Decreto de Urgencia N° 026-2020 *Decreto de urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (covid-19) en el territorio nacional*. Perú

El Peruano-DS Supremo 2020-Decreto Supremo que desarrolla disposiciones para el Sector Privado, sobre el trabajo remoto previsto en el Decreto de Urgencia N° 026-2020, *Decreto de Urgencia que establece medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del COVID – 19*. Perú

Fernández Bustamante, José de la Cruz Claudio Alfonso (2021). *Influencia del trabajo remoto en el desempeño laboral del personal administrativo de una empresa distribuidora de Chiclayo durante la pandemia Sars-Cov2*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo filial Trujillo.

Fernández y Baptista (2014). *Metodología de la investigación*. España.

Gillespie, A.; Feng, L. (1994). «*Teleworking, Work Organization and the Workplace*». En: Robin Mansell (ed.). *The Management of Information and Communication Technologies: Emerging Patterns of Control*. Londres: Aslib.

González, Deokie; Alvarado, Carlos; Marín, Carlos (2017) *Diseño y Validación de una Encuesta para la caracterización de unidades de producción Caprina*. *Revista de la Facultad de Ciencias Veterinarias, UCV*, vol. 58, núm. 2. 2017. Universidad Central de Venezuela. Venezuela.

Hamodi, Carolina; López Pastor, Víctor Manuel; López Pastor, Ana Teresa (2015). *Medios, técnicas e instrumentos de evaluación formativa y compartida del aprendizaje en educación superior*. *Perfiles Educativos*, vol. XXXVII, núm. 147,

2015, pp. 146-161. Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación Distrito Federal, México

Havriluk, L. O. (2010). *El Teletrabajo: Una opción en la era digital*. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 3(5),93-109.  
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3252786.pdf>

Hullet, Jessica (2020) *¿La productividad aumenta al trabajar de forma remota?* USA.

Humphreys, Heather (2019): *“Remote Work in Ireland; Future Jobs 2019”* Minister for Business Enterprise and Innovation

Krivosheeva, V. & Vasyurenko L. (2020). *Motivating component in the remote form of employment. Economics and management of agro-industrial complex*, 1 43 (155), 93–100. Recuperado de <https://doi.org/10.33245/2310-9262-2020-155-1-93-100>

Koepsell, D. y Ruiz, M. (2015). *Ética de la investigación* (1a ed.). México: Conbioética.

Lafer Margall, David (2020). *267 Post Covid: la nueva era del teletrabajador en el sector asegurado*. (Tesis de maestría). Universitat de Barcelona. España

Landeau, Rebeca (2012). *Metodología y Nuevas Metodologías*. Venezuela

Libro Blanco: *El ABC del teletrabajador* [https://teletrabajo.gov.co/622/articles-8228\\_archivo\\_pdf\\_libro\\_blanco.pdf](https://teletrabajo.gov.co/622/articles-8228_archivo_pdf_libro_blanco.pdf)

Manterola Delgado, Carlos (2018). *Confiabilidad, precisión o reproducibilidad de las mediciones. Métodos de valoración, utilidad y aplicaciones en la práctica clínica*. Chile.

Ministerio de trabajo y Promoción del empleo. (2013). *Reglamento de la ley N° 30036, Ley que regula el Teletrabajo*. Perú.

- Monteiro, Natália P. & Straume, Odd Rune & Valente, Marieta (2019): "*Does remote work improve or impair firm labour productivity?* Portugal
- Nilles, J. M. (1976). *The Telecommunications-Transportation Tradeoff. Options for Tomorrow*. Nueva York: John Wiley & Sons.
- Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental (OEFA, 2020). *Manual de teletrabajo*. Recuperado de [http://www.oefa.gob.pe/?wpfb\\_dl=36140](http://www.oefa.gob.pe/?wpfb_dl=36140)
- OIT & Eurofound (2019). *Working anytime, anywhere: The effects on the World of work*. Recuperado de <http://eurofound.link/ef1658>
- Plan Concilia (2006) España*. [www.upv.es/entidades.org](http://www.upv.es/entidades.org)
- Pérez Sánchez, Carmen (2010). *El teletrabajo: ¿Más libertad o una nueva forma de esclavitud para los trabajadores?* Revista de Internet, Derecho y Política.
- Prieto G. y Delgado A. (2010). *Fiabilidad y Validez*. Universidad de Salamanca.
- Rojas Amarillo, Ramiro Rogelio (2016):. *Análisis de la modalidad de teletrabajo y su incidencia en la productividad laboral en las empresas privadas de la ciudad de Quito*. (Tesis de maestría). Universidad Andina Simón Bolívar. Ecuador
- Saco Barrios, Raúl (2018). [https://redib.org/Record/oai\\_articulo985288-el-teletrabajo](https://redib.org/Record/oai_articulo985288-el-teletrabajo). España
- SERVIR (2021). *4 informes clave de Servir sobre trabajo remoto en el sector público*. Informe Técnico N° 000105-2021-SERVIR-GPGSC. <https://laley.pe/art/11463/4-informes-clave-de-servir-sobre-trabajo-remoto-en-el-sector-publico>
- SICCAP <https://apps.pj.gob.pe/siccap/intranet/wfrmLogueoInternol.aspx>

- Soto Jara, Tomás Andrés Maximiliano (2019). *Evaluación y Análisis Cuantitativo y Cualitativo del Sistema de Teletrabajo implementado en el Instituto Nacional de Propiedad Industrial (INAPI)*. (Tesis de maestría). Universidad de Chile. Chile.
- Pérez Porto J., & Gardey, A. (2016). *Definición de Teletrabajo*. Colombia
- Ventura-León, José Luis (2017). *¿Población o Muestra? Una diferencia necesaria*. *Revista Cubana de Salud Pública*. Cuba.
- Vilhelmson, B. (2016) *¿Quién y dónde son los trabajadores flexibles? Explorando la difusión actual de Teletrabajo en Suecia*. New Technol. Trabajar Emplear.
- Yovera Espinoza, Hilda Mariela (2021). *Desempeño pedagógico en el trabajo remoto de la Institución educativa José María Arguedas La Quemazón San Juan de Bigote-Morropón-Piura-2020*. (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo filial Piura. Perú.

**ANEXOS**

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<b>TRABAJO REMOTO</b>	Forma de trabajo a distancia donde el colaborador utiliza diversas herramientas tecnológicas para comunicarse con la empresa. (Raúl Saco Barrios, 2018)	Determinar las implicancias del trabajo remoto en el Módulo de la Oralidad Civil de la Corte Superior de Justicia de Sullana a través de la técnica de encuesta compuesta mediante un cuestionario de 24 preguntas: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tecnología (8 preguntas)</li> <li>- Flexibilidad Laboral. (8 preguntas)</li> <li>- Productividad (8 preguntas)</li> </ul>	- Tecnología.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Uso de plataformas del Estado.</li> <li>2. Conexión a Internet.</li> <li>3. Manejo de Software.</li> </ol>	Ordinal
			- Flexibilidad laboral.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Capital intelectual</li> <li>2. Flexibilidad interna.</li> <li>3. Flexibilidad externa.</li> </ol>	Ordinal
			- Productividad	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Rentabilidad.</li> <li>2. Capacidad</li> <li>3. Liderazgo</li> </ol>	Ordinal

### OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE



### **Dimensión: Flexibilidad**

9. ¿La institución muestra flexibilidad si falta a alguna reunión virtual?
- |         |     |
|---------|-----|
| Siempre | (1) |
| A veces | (2) |
| Nunca   | (3) |
10. ¿Le parece flexible el horario de trabajo remoto en el Módulo de la Oralidad Civil de la CSJS?
- |         |     |
|---------|-----|
| Siempre | (1) |
| A veces | (2) |
| Nunca   | (3) |
11. ¿Ud. recibe capacitaciones que le ayudan a desenvolverse mejor en la realización del trabajo remoto en el Módulo de la Oralidad Civil de la CSJS?
- |         |     |
|---------|-----|
| Siempre | (1) |
| A veces | (2) |
| Nunca   | (3) |
12. ¿Ud. actualiza programas antivirus o recurre al Soporte técnico de la institución?
- |         |     |
|---------|-----|
| Siempre | (1) |
| A veces | (2) |
| Nunca   | (3) |
13. ¿Siente que existe equilibrio entre vida personal y el trabajo remoto?
- |         |     |
|---------|-----|
| Siempre | (1) |
| A veces | (2) |
| Nunca   | (3) |
14. ¿Se han reducido sus niveles de estrés con el trabajo remoto?
- |         |     |
|---------|-----|
| Siempre | (1) |
| A veces | (2) |
| Nunca   | (3) |
15. ¿Se siente con energía para realizar el trabajo remoto en el Módulo de la Oralidad Civil de la CSJS?
- |         |     |
|---------|-----|
| Siempre | (1) |
| A veces | (2) |
| Nunca   | (3) |
16. ¿Los equipos tecnológicos han ayudado en la solución de los problemas en el Módulo de la Oralidad Civil de la CSJS?
- |         |     |
|---------|-----|
| Siempre | (1) |
| A veces | (2) |
| Nunca   | (3) |

### **Dimensión: Productividad**

17. ¿Recibe recompensas o bonos de reconocimiento si cumple con efectividad su labor en el Módulo de la Oralidad Civil de la CSJS?
- |         |     |
|---------|-----|
| Siempre | (1) |
| A veces | (2) |
| Nunca   | (3) |
18. ¿Cree Ud. que el trabajo remoto que realiza en el Módulo de la Oralidad Civil logra superar las expectativas en la ciudadanía?
- |         |     |
|---------|-----|
| Siempre | (1) |
| A veces | (2) |
| Nunca   | (3) |
19. ¿A pesar de realizar trabajo remoto crees que se puede realizar trabajo en equipo?
- |         |     |
|---------|-----|
| Siempre | (1) |
| A veces | (2) |
| Nunca   | (3) |
20. ¿Se realizan reuniones virtuales para orientar a los trabajadores y así monitorear su productividad?
- |         |     |
|---------|-----|
| Siempre | (1) |
| A veces | (2) |
| Nunca   | (3) |
21. ¿Ud. actualiza y configura su equipo tecnológico?
- |         |     |
|---------|-----|
| Siempre | (1) |
| A veces | (2) |
| Nunca   | (3) |
22. ¿Siente que se han reducido los gastos en su casa con el trabajo remoto?
- |         |     |
|---------|-----|
| Siempre | (1) |
| A veces | (2) |
| Nunca   | (3) |
23. ¿Siente que debe ser mejor remunerado por realizar trabajo remoto en el Módulo de la Oralidad Civil de la CSJS?
- |         |     |
|---------|-----|
| Siempre | (1) |
| A veces | (2) |
| Nunca   | (3) |
24. ¿Puede crear con facilidad un clima agradable con sus compañeros?
- |         |     |
|---------|-----|
| Siempre | (1) |
| A veces | (2) |
| Nunca   | (3) |

## INFORME ESTADÍSTICO DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

---

Estudiante: Néstor Daniel Apaza Mendoza  
Escuela Profesional de Posgrado de la UCV

---

Evaluador: **M.Sc. ZURY MABELL SÓCOLA JUÁREZ**  
Docente universitario  
N° de Colegiatura: Colegio Estadístico del Perú (COESPE) N° 1102

---

Después de haber sido validado por Jueces Expertos, mostrando la validez del instrumento para el estudio: "**Implicancias del trabajo remoto en el personal del Módulo de la Oralidad Civil de la Corte Superior de Justicia de Sullana, 2021**"

El estudiante elaboró un **CUESTIONARIO** que consta de 24 ítems, para aplicar a los pobladores de Colán. Con el objetivo de determinar las implicancias del trabajo remoto en el personal del Módulo de la Oralidad Civil de la Corte Superior de Justicia de Sullana, 2021, donde el instrumento se define por escala en las respuestas obteniéndose resultados que definan consistencia interna al realizar un cálculo para el análisis de fiabilidad. Por lo tanto, al existir homogeneidad, uniformidad por escalas en las respuestas a sus preguntas, se utilizó la fiabilidad del Alfa de Cronbach a los datos obtenidos de una **muestra piloto de 20 encuestas**; cuyo valor se da en la siguiente tabla:

Alfa de Cronbach	N de ítems
0,709	24

Se debe mencionar que el coeficiente de Alfa de Cronbach tiene una **CONFIABILIDAD ALTA.**

En conclusión, el Instrumento tiene una CONFIABILIDAD ESTADISTICA ALTA, es decir el INSTRUMENTO se puede UTILIZAR

Piura, 09 de julio de 2021



M. Sc. ZURY M. SÓCOLA JUÁREZ  
L.C. EN ESTADÍSTICA  
COESPE 1102

# ANÁLISIS ESTADÍSTICO PARA EL CÁLCULO DE LA CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

**Tabla 1**

*Resumen de procesamiento de casos de muestra piloto*

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

*Fuente:* Elaboración propia, Usando el Software IBM SPSS versión 26.

**Tabla 2**

*Estadística de los 24 ítems del cuestionario*

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. ¿Recibe recompensas o bonos de reconocimiento si cumple con efectividad su labor en el Módulo de la Oralidad Civil de la CSJS?	52,85	29,397	,270	,699
2. ¿Cree Ud. que el trabajo remoto que realiza en el Módulo de la Oralidad Civil logra superar las expectativas en la ciudadanía?	51,80	26,695	,613	,669
3. ¿A pesar de realizar trabajo remoto crees que se puede realizar trabajo en equipo?	51,50	28,263	,556	,682
4. ¿Se realizan reuniones virtuales para orientar a los trabajadores y así monitorear su productividad?	51,65	26,871	,568	,673
5. ¿Ud. actualiza y configura su equipo tecnológico?	51,80	29,011	,197	,707
6. ¿Siente que se han reducido los gastos en su casa con el trabajo remoto?	52,30	30,221	,098	,713
7. ¿Siente que debe ser mejor remunerado por realizar trabajo remoto en el Módulo de la Oralidad Civil de la CSJS?	52,25	36,513	-,602	,775
8. ¿Puede crear con facilidad un clima agradable con sus compañeros?	51,55	26,997	,650	,670
9. ¿Cada vez que le asignan una tarea recibe el instrumento tecnológico adecuado?	51,75	27,039	,643	,671

10. ¿Utiliza sus datos de Internet para el trabajo remoto en el Módulo de la Oralidad Civil de la CSJS?	51,55	31,313	-,050	,725
11. ¿Considera que la tecnología simplifica las labores para el buen desempeño de la labor asignada en el Módulo de la Oralidad Civil de la CSJS?	51,55	29,734	,257	,701
12. ¿En caso tiene algún problema informático recurre al Soporte Informático de la institución?	51,55	31,524	-,077	,727
13. ¿Usa almacenamiento en la nube personal o de la institución?	52,30	29,905	,179	,706
14. ¿Utiliza Internet para otras actividades ajenas a su labor?	52,50	33,737	-,318	,754
15. ¿Los equipos tecnológicos con los que cuenta, tienen el software indicado que ayuda a cumplir con sus labores asignadas?	51,60	27,621	,536	,679
16. ¿La red de Internet se satura al estar todos conectados?	52,00	30,316	,114	,711
17. ¿La institución muestra flexibilidad si falta a alguna reunión virtual?	52,00	27,895	,509	,682
18. ¿Le parece flexible el horario de trabajo remoto en el Módulo de la Oralidad Civil de la CSJS?	51,60	28,674	,306	,696
19. ¿Ud. recibe capacitaciones que le ayudan a desenvolverse mejor en la realización del trabajo remoto en el Módulo de la Oralidad Civil de la CSJS?	52,00	27,474	,494	,680
20. ¿Ud. actualiza programas antivirus o recurre al Soporte técnico de la institución?	52,05	28,682	,407	,690
21. ¿Siente que existe equilibrio entre vida personal y el trabajo remoto?	51,80	28,695	,313	,695
22. ¿Se han reducido sus niveles de estrés con el trabajo remoto?	52,20	29,747	,195	,705
23. ¿Se siente con energía para realizar el trabajo remoto en el Módulo de la Oralidad Civil de la CSJS?	51,60	28,884	,330	,695
24. ¿Los equipos tecnológicos han ayudado en la solución de los problemas en el Módulo de la Oralidad Civil de la CSJS?	51,70	25,589	,769	,654

Fuente: Elaboración propia, Usando el Software IBM SPSS versión 26

  
**Mery M. SOCOLA JUÁREZ**  
 LIC. EN ESTADÍSTICA  
 QUESPE 1102

"Implicancias del trabajo remoto en el personal del Módulo de Oralidad Civil-Corte Superior de Justicia de Sullana, 2021"

**FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: GUÍA DE PAUTAS**

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACIÓN		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Está formulado con un lenguaje apropiado.																X					
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables.																X					
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación.																X					
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems.																X					
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																X					



"Implicancias del trabajo remoto en el personal del Módulo de Oralidad Civil-Corte Superior de Justicia de Sullana, 2021"

**FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: GUÍA DE PAUTAS**

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100			OBSERVACIONES	
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91		96
ASPECTOS DE VALIDACIÓN		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Está formulado con un lenguaje apropiado.																				X	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables.																				X	
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación.																				X	
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems.																				X	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																				X	



“Implicancias del trabajo remoto en el personal del Módulo de Oralidad Civil-Corte Superior de Justicia de Sullana, 2021”

**FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: GUÍA DE PAUTAS**

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACIÓN		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Está formulado con un lenguaje apropiado.																				100	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables.																				100	
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación.																				99	
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems.																			95		
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																	90				



"Implicancias del trabajo remoto en el personal del Módulo de Oralidad Civil-Corte Superior de Justicia de  
Sullana, 2021"

**FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: GUÍA DE PAUTAS**

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
<b>ASPECTOS DE VALIDACIÓN</b>		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Está formulado con un lenguaje apropiado.																			94		
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables.																		90			
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación.																	85				
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems.																			94		
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																		86			



“Implicancias del trabajo remoto en el personal del Módulo de Oralidad Civil-Corte Superior de Justicia de Sullana, 2021”

**FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: GUÍA DE PAUTAS**

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
<b>ASPECTOS DE VALIDACIÓN</b>		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Está formulado con un lenguaje apropiado.																				x	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables.																				x	
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación.																				x	
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems.																			x		

5.Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																					x	
---------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	---	--

