



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Trabajo remoto y su incidencia en la productividad laboral en el
servicio de una **dirección distrital de defensa pública**, Lima-
2022**

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

AUTORA:

Flores Raqui, Janet Maribel (ORCID: 0000-0002-3120-5100)

ASESOR:

Mg. Jaramillo Ostos, Dennis Fernando (ORCID: 0000-0003-0432-7855)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de políticas públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico esta investigación a Dios, por todas sus bendiciones y darme la fortaleza para seguir adelante, a mi esposo por su apoyo y dedicación, a mis padres y hermanos por su amor y orientación en mi vida personal y en la trayectoria de mi carrera profesional.

Agradecimiento

A mi asesor Mg. Dennis Jaramillo Ostos, quien con sus enseñanzas y orientaciones indispensables en el desarrollo de éste trabajo, hicieron posible su culminación.

Índice de contenidos	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. Introducción	1
II. Marco teórico	6
III. Método	18
3.1. Tipo y diseño de investigación	18
3.2. Definición operacional de las variables	19
3.3. Población, muestra y muestreo	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.5 Procedimiento	22
3.6. Método de análisis de datos	22
3.7. Aspectos éticos	22
IV. Resultados	23
V. Discusión	34
VI. Conclusiones	42
VII. Recomendaciones	43
Referencias	44
Anexos	

Índice de tablas	Pág.
Tabla 1. Distribución de frecuencias absoluta y porcentual de la variable Trabajo remoto y sus dimensiones.	23
Tabla 2. Distribución de frecuencias absoluta y porcentual de la variable Productividad laboral y sus dimensiones.	24
Tabla 3. Distribución de frecuencias absoluta y porcentual entre la variable Trabajo remoto y la variable Productividad laboral.	26
Tabla 4. Determinación de ajuste y Pseudo R cuadrado de los datos del trabajo remoto en la productividad laboral.	27
Tabla 5. Estimaciones de los parámetros del modelo de los datos del trabajo remoto en la productividad laboral.	28
Tabla 6. Pseudo R cuadrado de los datos del trabajo remoto en la eficiencia laboral.	29
Tabla 7. Estimaciones de los parámetros del modelo de los datos del trabajo remoto en la eficiencia laboral.	29
Tabla 8. Pseudo R cuadrado de los datos del trabajo remoto en la eficacia laboral.	30
Tabla 9. Estimaciones de los parámetros del modelo de los datos del trabajo remoto en la eficacia laboral.	31
Tabla 10. Pseudo R cuadrado de los datos del trabajo remoto en la efectividad laboral.	32
Tabla 11. Estimaciones de los parámetros del modelo de los datos del trabajo remoto en la efectividad laboral.	32

Índice de figuras	Pág.
Figura 1. Diseño de investigación	18
Figura 2. Distribución de porcentual de la variable Trabajo remoto y sus dimensiones	23
Figura 3. Distribución porcentual de la variable Productividad laboral y sus dimensiones.	25

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la incidencia entre el trabajo remoto y la productividad laboral en el servicio de una Dirección Distrital de Defensa Pública, 2022; el estudio fue de tipo básica, con diseño no experimental, de subtipo transversal; el nivel de investigación es descriptivo -correlacional causal; y el enfoque cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 65 abogados; se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento, se empleó el cuestionario, los mismos que fueron aplicados a los abogados. Para la validez de los instrumentos se utilizó el juicio de expertos; y para el cálculo de fiabilidad de cada instrumento se aplicó el coeficiente de alfa de Cronbach, siendo 0.944 para la variable trabajo remoto, y 0.929 para la variable productividad laboral. Se concluye que el trabajo remoto incide en la productividad laboral, lo que se demuestra previamente en la significancia estadística del coeficiente de Nagelkerke, que arrojó un valor de 0,497; esto indica que la variabilidad de los datos sobre la productividad laboral se debe en un 49,7% al trabajo remoto.

Palabras clave: Eficiencia, eficacia, tecnologías digitales.

Abstract

The objective of the research was to determine the incidence between remote work and labor productivity in the service of a District Directorate of Public Defense, 2022; the study was of the basic type, with a non-experimental design, of a cross-sectional subtype; the level of research is descriptive - causal correlational; and the quantitative approach. The sample consisted of 65 lawyers; the survey technique was used and as an instrument, the questionnaire was used, the same ones that were applied to the lawyers. Expert judgment was used for the validity of the instruments; and to calculate the reliability of each instrument, Cronbach's alpha coefficient was applied, being 0.944 for the remote work variable, and 0.929 for the work productivity variable. It is concluded that remote work affects labor productivity, which was previously demonstrated in the statistical significance of the Nagelkerke coefficient, which gave a value of 0.497; this indicates that the variability of the data on labor productivity is due in 49.7% to remote work.

Keywords: Efficiency, effectiveness, digital technologies.

I. INTRODUCCIÓN

Ante la propagación del COVID-19, desde marzo del año 2020, los estados a nivel mundial tuvieron que adoptar medidas de emergencia sanitaria y aislamiento social; siendo una de las consecuencias, que las instituciones públicas dejaran de atender de forma presencial, propiciado con ello que se vea afectado el desarrollo de diferentes actividades, entre estas el servicio de defensa pública brindado por la administración de justicia. Ante ello surge como medida la implementación del trabajo remoto a través del uso de las tecnologías digitales, buscando la continuidad del servicio.

A nivel mundial, la Organización Internacional de la Salud (2020) en su investigación advierte que el trabajo remoto habría aumentado significativamente en los países donde tuvo mayor impacto la pandemia y en los países donde el teletrabajo tuvo mejor desarrollo previo al COVID-19. Eurofound y la Organización Internacional del Trabajo (2019) sostienen que la incidencia del trabajo remoto no solo se debe al desarrollo tecnológico, sino también a la relación con las estructuras económicas y las culturas de trabajo existentes. De igual forma, sostienen que en Finlandia casi el 60% de los empleados transitaron al trabajo remoto; en Los Países Bajos, Luxemburgo, Dinamarca y Bélgica los trabajadores a distancia superaron el 50%; en Suecia, Irlanda, Italia y Austria casi el 40% de los trabajadores también realizaron trabajo remoto, obteniéndose como resultados positivos que los trabajadores tienen reducción en tiempos de desplazamiento, autonomía en cuanto a los horarios de trabajo, equilibrio entre la vida laboral y personal, y con ello el aumento de la productividad.

De igual manera, en Latinoamérica, según estudio realizado por la Organización Internacional del Trabajo (2021), 23 millones de personas habrían cambiado su modalidad de trabajo de presencial a trabajo remoto con la finalidad de continuar la productividad, dado que, estas personas habrían sufrido una devastadora crisis

económica como consecuencia del COVID-19. Además, entre el 20% y 30% de los asalariados que realizaron trabajo efectivo lo hicieron desde sus domicilios, aumentando en un gran porcentaje el trabajo remoto con relación al año 2019, cuando la cifra era menor al 3%. En ese mismo sentido, en una investigación realizada en el país de Chile, con personas que realizan trabajo presencial, el 75% señalaron que tardan más de 30 minutos en llegar al trabajo, el 45% de trabajadores señalaron que dejarían su actual trabajo para tener acceso al trabajo remoto, y el 49% estarían dispuestos a cambiar de trabajo presencial a remoto incluso si le pagasen menos, según el Instituto Nacional de Propiedad Industrial de Chile (2018).

A nivel nacional, según estudio realizado por el Instituto Peruano de Economía (2020), a ejecutivos de organizaciones que venían realizando trabajo remoto, se obtuvo que el 77% mantuvo o incrementó la productividad, pese a que el 72% de las organizaciones encuestadas no estaban preparadas para la implementación del trabajo remoto durante la cuarentena. Además, según SERVIR (2021) en su estudio respecto al trabajo remoto en la administración pública, durante la pandemia, obtuvo como resultados que el 48% de los servidores entrevistados realizaban trabajo remoto, y el 42% realizaban modalidad mixta. Asimismo, en referencia al desempeño laboral, el 52% refiere que se ha mantenido igual como lo realizaban de forma presencial y el 41% refiere que ha mejorado.

La Dirección de Defensa Pública, a través de sus abogados, brinda servicios de defensa legal sin costo alguno a las personas de escasos recursos económicos y/o en situación de vulnerabilidad que se encuentran inmersos en una investigación penal. El servicio que brinda la Defensa Pública va dirigido a garantizar los derechos fundamentales del usuario, como el derecho de defensa y del debido proceso, para lo cual los abogados, deben tener una participación activa desde inicios de las primeras diligencias, según el D.S. N° 009-2019-JUS. En ese sentido, el servicio de Defensa Pública se caracteriza por la alta demanda de usuarios, lo que conlleva a que los defensores públicos tengan una desbordante carga laboral; esa situación ocasiona problemas de cobertura del servicio.

En ese mismo sentido, existen diversos factores que dificultan brindar un adecuado servicio, esto es, el no contar con suficientes defensores que atiendan todos los requerimientos realizados por el Poder Judicial y el Ministerio Público; no contar con un pool de abogados que presten servicios de defensa a personas detenidas en los días y horarios no laborables (durante la noche, fines de semana o días feriados). Otro factor es el tiempo que se requiere para desplazarse a las distintas dependencias judiciales, fiscales o policiales, lo que ocasiona en algunos casos que las diligencias o audiencias se frustren al no llegar a tiempo. De igual forma, la imposibilidad de poder entrevistarse y coordinar con antelación a las audiencias con los usuarios.

Con la implementación del trabajo remoto que vienen realizando los trabajadores de la Dirección de Defensa Pública, se advierte reducción de los tiempos de desplazamiento para cubrir requerimientos, mayor flexibilidad en cuanto a la organización del tiempo, debido a que para la realización de las audiencias y diligencias se realiza mediante el uso de las tecnologías digitales como Google Drive, Zoom, Microsoft, videollamadas de WhatsApp; asimismo, existe mayor coordinación con los usuarios a través de los medios digitales, es por estos motivos que resulta necesario evaluar si el trabajo remoto tiene incidencia en la productividad laboral del servicio que brinda la Defensa Pública.

Ante lo expuesto, el trabajo de investigación está basado en analizar el trabajo remoto y su incidencia en la productividad en el servicio de una Dirección Distrital de Defensa Pública, Lima- 2022, por lo que se plantea el problema general ¿Incide el trabajo remoto en la productividad laboral en el servicio de una Dirección Distrital de Defensa Pública, Lima- 2022?, disgregándose como problemas específicos: ¿Incide el trabajo remoto en las dimensiones: eficiencia laboral, eficacia laboral y efectividad laboral en el servicio de una Dirección Distrital de la Defensa Pública, Lima- 2022?

El estudio como punto de vista teórico se justifica porque resulta del análisis de

diversos aspectos teóricos en referencia al trabajo remoto y la productividad, de ese modo se pudo contrastar si estos conceptos y antecedentes permiten describir la realidad actual y mejorar debate con respecto a si con la utilización de las herramientas tecnológicas permite realizar las labores con mayor eficacia y eficiencia, de esta forma se pudo identificar los beneficios y desventajas de este sistema de trabajo en la institución, permitiendo proponer orientaciones sobre políticas de trabajo remoto y optimizar el servicio brindado a los usuarios, con la finalidad de cumplir con las metas trazadas por el Estado.

Desde la justificación práctica, con la presente investigación, a partir de los resultados se pudo focalizar cuáles son las eficiencias o deficiencias en tanto al servicio brindado a los usuarios del servicio de defensa técnica legal gratuita, con ello proponerse sugerencias positivas tanto a las áreas de coordinación como a los colaboradores que permitan tener mejoras en los canales de comunicación o de las atenciones virtuales que se viene realizando mediante los medios que faculta la tecnología, para así entender las necesidades y satisfacciones de los usuarios que permita desarrollar estrategias para mejorar los resultados obtenidos, siempre garantizando el acceso a la justicia de los ciudadanos y el cumplimiento del debido proceso de una forma eficaz, eficiente y efectiva.

Asimismo, metodológicamente en la presente investigación se utilizaron métodos científicos, metodología, técnicas e instrumentos de investigación, los cuales demostraron su validez y confiabilidad en su aplicación, las mismas que servirán de análisis y utilización para investigaciones posteriores. Además, se ha optado por el uso de encuestas como instrumentos para el recojo de información de las variables que ocupa la presente investigación, a su vez estas podrán aplicarse en otros trabajos de investigación de naturaleza similar en instituciones del Estado que permita la mejora continua.

Como objetivo general de la investigación se plantea determinar la incidencia del trabajo remoto en la productividad laboral en el servicio de una Dirección Distrital de

Defensa Pública, Lima- 2022; y entre los objetivos específicos: Determinar la incidencia del trabajo remoto en las dimensiones: eficiencia laboral, eficacia laboral y efectividad laboral en el servicio de una Dirección Distrital de la Defensa Pública, Lima- 2022.

Finalmente, la hipótesis principal es: La incidencia del trabajo remoto en la productividad laboral en el servicio de una Dirección Distrital de Defensa Pública, Lima- 2022; y como hipótesis específicas: La incidencia del trabajo remoto en las dimensiones: eficiencia laboral, eficacia laboral y efectividad laboral en el servicio de una Dirección Distrital de la Defensa Pública, Lima- 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Con relación al estudio realizado en nuestro país, respecto a las variables estudiadas tenemos a Quispe (2022), quien tiene como propósito en su investigación hallar la correspondencia entre el trabajo remoto y el rendimiento laboral de los fiscalizadores de una entidad pesquera en sus dimensiones de eficiencia, eficacia y atención permanente, mediante la aplicación de cuestionarios virtuales obtuvo como resultado que el 74,6% de los trabajadores señalan que el nivel con relación al trabajo remoto es regular, y el 59.3% indican que existe un nivel alto respecto a la productividad laboral; concluyendo que existe una correspondencia positiva entre el trabajo remoto y el rendimiento laboral en dicha entidad pesquera.

En ese mismo sentido, en la investigación de Ramos (2022), se advierte que tuvo como propósito conocer el nivel de relación existente entre el trabajo a distancia y la productividad laboral de los trabajadores de una entidad pública, para lo cual realizó una investigación de naturaleza cuantitativa, con una población de 74 servidores públicos, a quienes a través de 2 cuestionarios estructurados tipo escala de Likert, obtuvo como resultado que un 71.6% señalaron que el trabajo remoto es regular, el 28.4% señalaron que es eficiente; concluyendo que existe una correspondencia positiva de 0.736 entre las variables de estudio.

También Alvarado (2021), tuvo como objetivo determinar si existe correspondencia entre el trabajo remoto y la productividad del personal administrativo en el ámbito de la UGEL, para su estudio contó con una población de 44 personas, quienes conforman la totalidad de trabajadores administrativos de dicha entidad; a través de los cuestionarios utilizados obtuvo como resultado una correspondencia directa entre el trabajo remoto y la productividad, siendo que el 20% señaló que es buena, el 7.50% considera que es muy bueno, y el 32.50% que es excelente. Concluyendo que existe entre las variables trabajo remoto y productividad una relación significativa, es decir, de alta confiabilidad, debido a que esta modalidad de trabajo tiene como efectos enormes ventajas que permite a los trabajadores lograr sus objetivos laborales de manera efectiva.

Sobre las mismas variables, Peña (2021) indagó respecto a la relación existente entre el trabajo remoto y la productividad de los colaboradores municipales, para su estudio utilizó como instrumento los cuestionarios, donde de una población de 128 trabajadores solo 40 respondieron, obtuvo como resultado que el 75,0% señalaron que el trabajo remoto tiene un buen nivel y el 95,0% le otorgan a la producción laboral un valor alto; concluyendo que existe una correspondencia positiva entre estas variables.

De igual manera, Lozano (2020) en su estudio tuvo como propósito correlacionar las mismas variables en el contexto de una Dirección Regional de Producción, tuvo como población y muestra para su estudio a 30 trabajadores, a quienes entrevistó a través de la técnica de encuestas, obteniendo como resultados que los colaboradores presentan un nivel bajo en ambas variables, 47%, respecto al trabajo remoto, y 57%, respecto a la productividad laboral. Concluyendo que existe una correlación positiva moderada de 0,610 según el coeficiente de Pearson.

Asimismo, Vergara (2020) realizó su investigación de tipo descriptivo y correlacional, teniendo como propósito determinar la relación entre la implementación del trabajo remoto y la productividad laboral en el Ministerio Público, para lo cual tuvo a 20 trabajadores como población, quienes fueron encuestados a través de cuestionarios electrónicos; concluyendo que existe una significancia positiva en la correlación de estas variables, equivalente a 0,003 (Sig.<0,05) en correlación de Pearson y un coeficiente R de 0,629.

Por otro lado, Solís (2021) con la finalidad de determinar la influencia del trabajo remoto en la productividad de un Gobierno Regional durante la crisis sanitaria, realizó un estudio de diseño correlacional-causal, con una población de 60 trabajadores, obtuvo como resultado que esta modalidad de trabajo no contribuye en la producción de los trabajadores de dicha entidad; concluyendo que esto se debería a factores como la modalidad de contrato, a la existencia de deficiencias por parte de los

trabajadores respecto a la tecnología; y que por la falta de supervisión no se refleja la transparencia en tanto al cumplimiento de horario laboral y ejecución de sus actividades, limitándose una correcta práctica en el trabajo remoto.

En lo que se refiere a las investigaciones en el ámbito internacional, respecto a la variable trabajo remoto, (Monteiro et al., 2021) en su investigación empírica basada en datos transversales mediante encuestas, tuvieron como objetivo analizar los efectos del trabajo remoto en referencia a la productividad laboral de los trabajadores en las empresas de Portugal; concluyendo que se encontró como evidencia empírica efectos positivos en la productividad, y como evidencia experimental efectos mixtos, resaltando que la asociación media negativa se debe a que las pequeñas empresas no exportadoras emplean mano de obra de nivel de habilidad por debajo del promedio.

En el mismo sentido, (Chang et al., 2021) en su estudio, analizan la experiencia de los teletrabajadores en Taiwán y Los Estados Unidos durante las crisis de la pandemia, teniendo como objetivo examinar la influencia de las capacidades de un individuo sobre la productividad laboral en el contexto de la pandemia, realizan una investigación de naturaleza cualitativa; concluyendo que en las organizaciones existe una relación directa entre las capacidades individuales y la productividad, es decir si se desea obtener mayor productividad se debe ofrecer información actualizada y pautas de teletrabajo óptimas a sus empleados.

Con relación a la variable productividad, Wang (2021) tuvo como objetivo determinar las consecuencias de la pandemia en el crecimiento de la productividad en Canadá, siendo que desde el comienzo de la pandemia, más del 35,3% de las empresas vieron como una posibilidad al trabajo remoto, y de ellas el 27,2% informaron que todos sus trabajadores al 31 de agosto de 2020 estaban teletrabajando y tienen la intención de mantener este sistema de trabajo; por lo que concluyeron señalando que hay poca correlación entre la capacidad de teletrabajo y el incremento de la productividad laboral.

Asimismo, Kawaguchi y Motegi (2021) tuvieron como propósito identificar los tipos de trabajo que pueden adaptarse al trabajo remoto en Japón, durante la pandemia, lo cual varía entre ocupaciones y resulta importante para determinar las políticas de gestión de recursos humanos de las empresas privadas en términos de mantenimiento de la productividad. De lo cual concluyeron que resulta más adecuado trabajar a distancia para aquellos que tienen ocupaciones con conocimiento especializado, no rutinarias, analíticas y no interactivas, resultando el costo de políticas de distanciamiento social desproporcionado debido a que se determinó que los trabajadores con altos ingresos tienen mayor probabilidad en adaptarse en trabajos remotos.

De igual forma, Kasekami (2020) en su investigación, tuvo como objetivo investigar los mecanismos subyacentes a los efectos del trabajo remoto en la productividad de los empleados en Japón, obteniendo como resultados que es importante determinar las horas apropiadas de teletrabajo y la satisfacción con la vida, de ese modo se mejora la productividad laboral, que si bien es cierto se disminuye la satisfacción con la vida, pero no reduce directamente la productividad laboral, además el teletrabajo ayuda a los trabajadores a evitar realizar tareas triviales y aumentar la productividad laboral.

Respecto a estudios similares, (Filardi et al., 2020) investigó sobre los beneficios del teletrabajo en la Administración Pública, teniendo como objetivo conocer respecto los resultados de la adopción del teletrabajo en la población, y en la administración, desde la perspectiva de los directivos y teletrabajadores, evidenciándose en los resultados que el trabajo remoto tendría beneficios de mejor calidad de vida, equilibrio entre lo laboral y la familia, reducción de costos, mejora en el aprovechamiento del tiempo, aumento en la productividad y aumento en la calidad de los servicios.

Y por último, Lafer (2020), quien con el objetivo de analizar la situación del teletrabajo en Europa y en España, con la finalidad de conocer su evolución, desarrollo y

aplicación en el futuro, para así proponer su implantación centrada en el sector asegurador, realiza una investigación de naturaleza cualitativa; concluyendo que entre un 5% y un 25% de los teletrabajadores son más productivos que los trabajadores presenciales, debido a los beneficios que conlleva este sistema de trabajo, como la economía de tiempo, dinero, equidad entre la vida personal y profesional, y reducción de estrés. Además, recomienda que las empresas deben desarrollar directrices hacia sus colaboradores en referencia al cumplimiento de horarios y obtención de medios logísticos para que la productividad no se vea afectada.

En la investigación se considera diversas teorías que se vinculan a las variables de estudio, esto es el trabajo remoto y la variable productividad laboral, con relación a la primera variable podemos enfocarnos en la Teoría del rol, que según sostiene (Judge et al. 1994) los individuos ocupan cargos en las organizaciones de trabajo, a través de ellos se vinculan diversas actitudes como las interacciones con los demás que se requieran como parte del cargo, respecto a las actitudes de los ejecutivos en las organizaciones se advierte que se relacionan con la satisfacción laboral, la satisfacción con la vida, el estrés laboral y el conflicto trabajo- familia.

Dentro de la Teoría social, que tiene como uno de sus representantes a Jean Jacques Rousseau, según Pereira (2008) el trabajo es importante debido a que contribuye al desarrollo social y humano, comprende un sacrificio físico y mental que realiza cada individuo para obtener algún provecho que le permita alcanzar posesiones de bienes y servicios y con ello satisfacer sus necesidades, asimismo, según Guerra (2001) define al trabajo como una actividad que el hombre lo realiza de forma diaria, simbolizando como una actividad útil y productiva en torno a la sociedad.

Siendo que el trabajo remoto se viene realizando por primera vez en muchos países, se tuvieron que tomar decisiones óptimas para su aplicación, lo cual con relación a la Teoría de los juegos, según Soto y Valente (2005), para ganar un juego debemos conocer lo que hace nuestro oponente para así poder anticiparnos, esta teoría es

fundamental desde la óptica de la teoría económica porque con ello comprendemos adecuadamente la conducta del hombre frente a la toma de decisiones, siendo necesario la observación y el análisis del conflicto desde un punto de vista racional y así definir estrategias óptimas para el desarrollo del trabajo remoto.

Esta forma de trabajo a domicilio tuvo sus inicios en Estados Unidos con el teletrabajo, que ante el contexto de la crisis petrolera donde las compañías tenían que reducir costes y reducciones personales, Nilles (1975) con la teleconmutación en la industria de la información presenta una alternativa que contribuye al desarrollo y mejora de la sociedad. El trabajo a domicilio fue desarrollado en el Convenio 177 de la Organización Internacional del Trabajo (1996), que hacía referencia que este trabajo se realiza en sus hogares o ambientes de trabajo distintos al del empleador, de naturaleza subordinada, pero aún no estaba prevista la utilización del uso sistemas tecnológicos para la información y comunicación.

El trabajo desde un lugar diferente al centro laboral basado en los sistemas tecnológicos de la información surgen posteriormente, según Messenger y Gschwind (2016), esto se daría a medida que los dispositivos inalámbricos como laptops y teléfonos móviles permitieron a los empleados a trabajar desde el lugar donde se encuentre ubicados y no necesariamente desde sus domicilios; además Weller (2020) señala que durante la pandemia el empleo se habría transformado en trabajo a distancia y el teletrabajo, siendo que para su realización se ha necesitado de la ayuda de la digitalización; y para lograrse el crecimiento de estas formas de trabajo se requiere el apoyo de plataformas digitalizadas a nivel global.

Desde la perspectiva de Eurofound y la Organización Internacional del Trabajo (2019), el teletrabajo es entendido como la utilización de los sistemas tecnológicos de la información y comunicación como los dispositivos móviles inteligentes, tablets, computadoras portátiles, entre otros, para realizar el trabajo fuera de las dependencias del empleador, además señala que estas tecnologías de la información causaron una revolución en el trabajo y en la vida de los trabajadores

debido a que permite la conexión en tiempo real con la familia, jefes y demás trabajadores, es decir existe una conciliación entre el trabajo y la familia, lo cual contribuye a un mejor rendimiento y mejora de la producción.

En nuestra legislación, el trabajo remoto tiene como un antecedente al teletrabajo, el cual se encuentra regulado desde el año 2013, mediante la Ley No. 30036, D.S. No. 017-2015-TR, donde se establece que es de carácter subordinado y que para su práctica se requiere la aceptación del trabajador, no requiriendo la asistencia física en la empresa, pudiéndose realizar a través de equipos y herramientas necesarias que el empleador debe asignar o compensar al trabajador, es debido a estas condiciones establecidas que el teletrabajo no habría tenido mayor difusión.

Con la declaración de Emergencia Sanitaria en el Perú mediante el D.S. N° 044-2020-PCM se adoptaron medidas de prevención con el motivo de preservar la seguridad y salud de los trabajadores, con fecha 15 de marzo del 2020 el Ejecutivo emitió el D.U. N° 026-2020 surgiendo así el trabajo remoto; y con fecha de expedición 24 de marzo del 2020, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo mediante el D. S. N° 010-2020-TR regula ajustes a su aplicación. Es así que esta forma de trabajo se innova en nuestro país, para lo cual aún no estábamos preparados, más aún que la utilización de los sistemas tecnológicos de la información y la comunicación se encontraban en desarrollo inicial.

El Decreto de Urgencia N° 026-2020 conceptualiza al trabajo remoto como la asistencia de servicios, de carácter subordinada, lo cual se puede realizar en sus domicilios o en el lugar de distanciamiento, permite utilizar cualquier medio tecnológico que faculte la realización de las labores en lugar distinto del centro laboral, siempre que las funciones de las labores se puedan realizar mediante ese mecanismo. En el mismo sentido, (Uribe et al., 2020) en su artículo, determina al trabajo remoto como la realización de servicios en su domicilio o lugar de aislamiento, que debe ser conocido por el jefe inmediato y se realiza con el uso de las tecnologías de la información y comunicación, siempre que la naturaleza de las labores lo

permita; además para los trabajadores se regularon normativas de seguridad y confidencialidad de la información, disponibilidad del trabajador durante la jornada laboral; y de seguridad y salud.

La variable trabajo remoto se ha dimensionado tomándose como autor base a los investigadores (Uribe et al., 2020) para quienes la prevalencia del derecho de los empleados es fundamental, así como el respeto a la jornada laboral y a la desconexión digital plasmado en el Decreto de Urgencia N° 127-2020, es así que lo dimensionan en: Jornada de trabajo, que viene a ser el tiempo utilizado por cada trabajador para el desarrollo del trabajo contratado; la Constitución Política del Perú (1993) sostiene que la jornada laboral en el caso ordinario se mide en horarios, pudiendo ser de ocho horas por día o cuarenta y ocho horas como máximo por semana, además los trabajadores deben hacer uso de su descanso semanal y anual remunerado. Asimismo, La Ley de Jornada laboral, Horario y sobretiempo, aprobada mediante el Decreto Legislativo N° 854, coincide señalando que la jornada laboral en el caso ordinario comprende como límite ocho por día y cuarenta y ocho horas por semana.

Como segunda dimensión, según (Uribe et al., 2020) se tiene el soporte laboral tecnológico, que lo definen como toda actividad de apoyo que se le brinda a los trabajadores de las entidades en tiempos de pandemia y se evidencian en las acciones seguidas para garantizar el adecuado desarrollo de las funciones, de transferencia de información, de los programas tecnológicos, equipamiento y demás herramientas que coadyuvan a la realización del trabajo remoto. En ese mismo sentido, Weller (2020) señala que para la realización del trabajo a distancia se ha necesitado de la ayuda de la digitalización; y para lograrse el crecimiento de estas formas de trabajo se requiere el apoyo de plataformas digitalizadas a nivel global. Asimismo, SERVIR (2021) señala que, para la implementación del trabajo remoto durante el confinamiento las herramientas de la tecnología fueron determinantes, con estos soportes tecnológicos se pudo tener acceso a la información y contar con canales de comunicación efectiva e inmediata.

Finalmente, como tercera dimensión el bienestar social, Uribe et al. (2020) lo comprenden como acciones destinadas a ocasionar un ambiente adecuado de trabajo y otorgar una mejor calidad de vida a los trabajadores; el Ministerio de Justicia- La Autoridad Nacional de Servicio Civil (2016) define que el sistema administrativo de gestión de recursos humanos, en su campo de acción respecto a dirección de relaciones humanas y sociales comprende el bienestar social de los servidores y que tiene como finalidad originar un adecuado ambiente de trabajo y buena calidad de vida; de igual forma la Organización Mundial de la Salud (2022) advierte que si bien es cierto que el teletrabajo supone un aumento de la productividad; pero debe haber planificación, organización y asistencia en la salubridad y la seguridad de los trabajadores, debido a que puede tener repercusiones en la salud física, psicológica y el bienestar social, causando agotamiento, depresión, lesiones músculo esqueléticas, fatiga ocular, entre otros.

Respecto a la variable productividad, se ha tomado como referencia a la Teoría de eficacia personal, también llamada cognitiva social o teoría del aprendizaje social, que según Robbins y Judge (2009) señalan que se refiere a la creencia que tiene una persona para la capacidad de realizar una tarea, es decir mientras mayor sea la eficacia como persona, existe mayor seguridad en la propia competencia para salir exitoso en una labor, así se presenten situaciones complejas las personas con mucha eficacia personal tratarán con más empeño de vencer al desafío, lo cual conlleva a la productividad.

Estos mismos autores, Robbins y Judge (2009) también desarrollaron la Teoría del establecimiento de metas y la eficacia personal, destacando que las metas y la eficacia no compiten, muy por el contrario se complementan, por ejemplo, si un jefe le estableciera metas dificultosas a sus colaboradores, estos reaccionarían con mayor nivel de eficacia personal y se proyectarían a obtener mayores metas para su propio desempeño, esta elección de metas difíciles transmite mayor confianza a la gente, por lo tanto, esta Teoría afirma que la determinación de metas específicas

incrementan el desempeño de los trabajadores, dando como resultado un desempeño más alto que aquellos que tienen las metas fáciles.

De igual forma la Teoría de la expectativa de Vroom, citada por (Koontz et al., 2012), indica que las personas estarán motivadas a tomar acciones para alcanzar la meta si confían en el valor de ella, aunado a la confianza que tienen y en que sus esfuerzos ayudaran a lograrla; asimismo, (Koontz et al., 2012) en referencia a la Teoría de la ruta- meta, señala que si se desea lograr la productividad en una organización o institución es necesario contar con un líder eficiente, sugiere que la función principal del líder es definir y establecer metas con los trabajadores, ayudándolos a encontrar el mejor camino para alcanzar estas metas y retirar los obstáculos.

Respecto a las definiciones de la productividad podemos señalar que Céspedes, Lavado y Ramírez (2016), lo definen como el valor del producto por unidad de insumos, es decir que, con la misma cantidad de insumos, la productividad y el producto resultante siempre tendrán una relación directa; mientras que (Koontz et al., 2012), señalan que la productividad resulta del cociente de producción- insumos dentro de un periodo, considerándose la calidad, la productividad puede mejorarse en los casos que aumente la producción de los insumos, reduzca los insumos manteniendo la misma producción; y/o aumente la producción y reduzca los insumos para cambiar el cociente favorablemente. En ese mismo sentido, Robbins y Judge (2009) señala que la organización será productiva si alcanza sus metas y si lo hace transfiriendo insumos al producto al costo más bajo, la productividad implica una preocupación tanto por la eficacia como por la eficiencia.

Para Rodríguez y Gómez (1991) la productividad es la facultad de producir, teniéndose en cuenta la calidad, que es la adaptación al uso y la complacencia del cliente. La productividad estima la capacidad del sistema para preparar los productos que sean necesarios y a la vez el nivel en que deben ser aprovechados los recursos utilizados, resultando esto como el valor agregado, que requiere para su aumento, es decir, se debe producir lo que el mercado valora y con el menor consumo de

recursos.

Para dimensionar la variable productividad laboral se toma como autor base a Rodríguez y Gómez (1991) quiénes lo dimensionan en: Eficiencia, que es el uso de los bienes o la culminación de las actividades, teniéndose en cuenta: La relación entre la cantidad de bienes o insumos utilizados y la cantidad de bienes estimados o programados a utilizar; y el nivel de aprovechamiento de los recursos utilizados transformándolos en productos. Para (Céspedes et al., 2016) la eficiencia también es una de las dimensiones de la productividad y señala que para que se realice una distribución eficiente de recursos es necesario una renovación constante de empresas y sectores productivos, para Mokate (2001) define a la eficiencia como el grado de culminación de los objetivos iniciales con el menor costo, lo cual se asocia con una relación adecuada entre ingresos y gastos; asimismo Koontz et al. (2012) señalan que la productividad supone la eficiencia, que viene a ser la obtención de las metas con el mínimo de recursos.

Como segunda dimensión se tiene a la efectividad, que para Rodríguez y Gómez (1991), es la relación entre el producto logrado y el rendimiento propuesto, refleja el nivel de concreción de los objetivos planificados: Como cantidades que se desea producir, clientes y órdenes de compra deseados, entre otros. Para Lam y Hernández (2008) la efectividad es definida como los logros de los objetivos esperados; y (Koontz et al., 2012) definen a la efectividad como la obtención de resultados de los objetivos trazados.

Finalmente, como tercera dimensión: La eficacia, que según Rodríguez y Gómez (1991), valora el impacto del resultado, del producto o servicio prestado. No es suficiente producir el servicio o producto planificado al 100% de efectividad, sea en cantidad y calidad, sino también debe ser el adecuado para así tener impacto en el mercado. La eficacia, según Domínguez (2009) resulta de la correspondencia existente entre el bien o servicio y el grado de obtención de la satisfacción del cliente y logro de objetivos de la empresa.

Para la (RAE, 2001) es la capacidad de lograr el efecto planificado; mientras que para (Koontz et al., 2012), la eficacia es el resultado de la combinación de la efectividad y la eficiencia, toda vez que la sola efectividad es insuficiente, a menos que la organización sea eficiente, también en lo que respecta al logro de sus objetivos, si una organización alcanzara sus metas con métodos ineficientes, resultaría mayores costos para la empresa y los productos o servicios no serían competitivos; la empresa también puede ser muy eficiente si alcanzara objetivos menores a los que sean considerados como óptimos. De ello se entiende que una organización de alto desempeño debe ser efectiva y eficiente para ser eficaz. En ese mismo sentido (Fernández et al., 1997) definen a la eficacia como la capacidad que tiene de una organización para lograr sus objetivos propuestos, lo cual incluye a los factores del entorno y la eficiencia.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación:

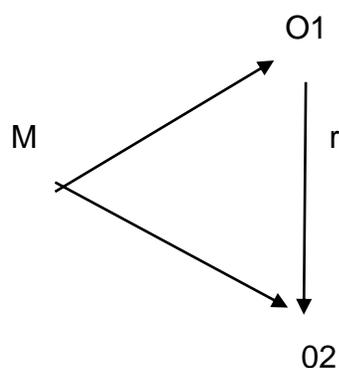
El estudio es básico, siendo que tiene por finalidad evaluar los diversos enfoques teóricos que existen sobre las variables de estudio, tiene como objetivo ampliar los conocimientos científicos, pero sin contraponer con algún aspecto práctico, (Sánchez et al., 2018).

3.1.2 Diseño de investigación

El diseño de investigación es no experimental, pues no existe manipulación de las variables, solo se observa de manera directa los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos. Es de corte Transversal, de nivel correlacional causal, debido a que, mide la correspondencia entre dos variables en un determinado momento. El enfoque cuantitativo es el más apropiado para evaluar las variables desde un punto de vista estadístico. La investigación propone utilizar el método hipotético deductivo, basado en la propuesta de hipótesis de investigación, las mismas que a través de la estadística inferencial permite contrastar la veracidad de las mismas. (Hernández et al., 2014).

El esquema, diseño correlacional causal, se grafica de la siguiente manera:

Figura 1. Diseño de investigación. (Hernández, et al. 2014)



Dónde:

M: Muestra – Abogados de la Defensa Pública

O1: Variable – Trabajo remoto

O 2: Variable - Productividad laboral

r : influencia de las variables

3.2. Variables y operacionalización

Definición Conceptual:

El Trabajo remoto se puede entender como la asistencia de servicios, que se realiza desde su domicilio o de lugar de aislamiento domiciliario, el cual debe ser puesto a conocimiento del empleador, se puede realizar con el uso de las tecnologías digitales, si es que las labores, por su naturaleza, así lo permita, (Uribe et al., 2020).

La productividad laboral, Según Rodríguez y Gómez (1991), es la facultad de producir teniéndose en cuenta la calidad, que es la adaptación al uso y la complacencia del cliente. La productividad estima la capacidad del sistema para elaborar los productos necesarios con el menor uso de recursos.

Definición operacional:

La variable trabajo remoto, operacionalmente, se divide en tres dimensiones, tomado de referencia de (Uribe et al., 2020). A su vez se divide en 8 indicadores y se confeccionó el cuestionario tomando en cuenta al Decreto de Urgencia N° 026-2020 y adaptado por la investigadora; consta de 25 ítems o preguntas cerradas.

Para la variable productividad laboral, operacionalmente se divide en tres dimensiones, que lo sustenta Rodríguez y Gómez (1991), a su vez comprende 8 indicadores y se confeccionó el cuestionario tomando como referencia a Ramos (2002) y adaptado por la investigadora; consta de 27 ítems o preguntas cerradas.

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

3.3.1. La población:

Está conformada por el conjunto de abogados que tienen los mismos rasgos o características comunes, están integrados en un contexto espacial y se interrelacionan en un tiempo determinado. La población de estudio está conformada por 80

abogados, tanto varones como mujeres, de diferentes áreas de la Dirección de Defensa Pública.

Los criterios de inclusión para la investigación, se consideraron a todas las áreas comprendidas de la Defensa Pública: penal, víctimas e infractores. Y los criterios de exclusión, fueron retirados, aquellos que estaban en condición de no ubicados, aquellos que no respondieron o no terminaron la encuesta.

3.3.2 Muestra: Según (Hernández et al., 2014), la muestra está constituida, por una parte, de la población en que se realizará la investigación, la misma que estuvo conformada por 65 abogados. (Ver anexos).

3.3.3 Muestreo: Considerando la forma de selección de la muestra, según Otzen y Manterola (2017), la investigación desarrolló un muestreo no probabilístico, intencional, por conveniencia.

3.3.4 Unidad de análisis: Está referido a los objetos o entidades, de los cuales se pretende estudiar sus comportamientos; en la investigación, la unidad de análisis está conformada por los abogados de la Defensa Pública.

3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

La técnica más apropiada considerando la situación de aislamiento social y el trabajo virtual, entre otros elementos, fue la encuesta, de la misma forma, se trabajó con un cuestionario de preguntas para cada variable, cuyos ítems responden de manera directa y ordenada a todo un proceso de operacionalización de cada una de las variables, a través del cual se pudo establecer un orden secuencial donde las variables, dimensiones, indicadores y reactivos se encuentran entrelazados (Morales 2011).

Para evaluar la variable trabajo remoto, se consideró un instrumento, que según Hernández y Mendoza (2018), sería el cuestionario, el cual se realiza como elaboración propia, teniéndose como base teórica al Decreto de Urgencia N° 026-

2020, el mismo que evalúa el trabajo remoto; el instrumento, cuenta con 25 ítems, fue de escala ordinal, fue diseñado para aplicarse en 15 minutos, tiempo promedio, la calificación se basa en una escala de respuestas politómica tipo Likert, Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni en desacuerdo ni de acuerdo (3) De acuerdo (4) y Totalmente de acuerdo (5).

Respecto a la segunda variable denominada Productividad laboral, el autor base es Rodríguez y Gómez (1991), a través de su libro titulado Indicadores de calidad y productividad de la empresa, el instrumento fue tomado de Ramos (2022) adaptado por la investigadora, el instrumento cuenta con 27 ítems, fue de escala ordinal, fue diseñado para aplicarse en 15 minutos, tiempo promedio, la calificación se basa en una escala de respuestas politómica tipo Likert, Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni en desacuerdo ni de acuerdo (3) De acuerdo (4) y Totalmente de acuerdo (5).

Considerando que los instrumentos debieron ser contextualizados a la realidad de la entidad, ambos pasaron por un proceso de validación de contenido, esto se logró gracias al juicio de los Expertos, donde se consultó a personas entendidas sobre la temática, para comprobar si cada uno de los ítems cumplía los criterios de claridad, pertinencia y relevancia. Siendo los validadores, el Mg. Jaramillo Ostos Dennis Fernando, la Dra. Sánchez Aguirre Flor de María, el Dr. Pérez Saavedra Segundo Sigifredo, el Dr. Gustavo Zarate Ruiz y la Mg. Alegre Quito Milagros Teresa. Quienes concluyeron señalando que había suficiencia y que los instrumentos eran aplicables.

Posterior a ello se aplicó una prueba piloto a 15 sujetos de una realidad de una Dirección de Defensa Pública diferente, pero con las mismas características a la muestra, los resultados de esta aplicación fueron llevados al SPSS y se aplicó el Alfa de Cronbach para ambos instrumentos, considerando que eran escalas politómicas las respuestas, el resultado fue de 0.944 para la variable Trabajo remoto y 0,929 para la variable productividad laboral, siendo de excelente confiabilidad para ambos instrumentos de la presente investigación.

3.5. Procedimiento:

Durante el proceso de desarrollo de la investigación se analizó la literatura existente sobre las temáticas de estudio, esto implicó antecedentes textos y artículos de investigación, posterior a ello se diseñó una matriz de operacionalización para cada variable, con el propósito de elaborar instrumentos que estén adecuados a las características de la población y que respondan a los objetivos de la investigación, hallándose una validez de contenido por juicio de expertos y demostrándose la consistencia interna a través de la confiabilidad, una vez aplicado los instrumentos a la muestra, estos fueron ordenados y tabulados para posteriormente ser llevados al software SPSS versión 26. (Martins & Palella, 2012).

3.6. Métodos de análisis de datos:

El modelo de investigación desde el punto de vista metodológico fue el hipotético – deductivo, ya que, hemos tomado premisas, para establecer hipótesis y en comprobar tales hipótesis, deduciendo de ellas, junto con conocimientos que ya disponemos. (Martins & Palella, 2012). Los datos obtenidos fueron procesados en el programa estadístico SPSS 26 para generar los resultados descriptivos (frecuencias y porcentajes), y los resultados inferenciales, compuestos por la técnica estadística de regresión ordinal. Asimismo, se utilizó el programa Excel para realizar el ordenamiento de las respuestas de los encuestados, y con los datos obtenidos se generó gráficos de barras.

3.7. Aspectos éticos:

Considerando los altos estándares de exigencia académica, propuesta por la universidad César Vallejo, la investigación ha cumplido con los lineamientos de elaboración de informes académicos mencionados en la Guía de Elaboración de Tesis, respetando los derechos de autor y propiedad intelectual, para el caso de citas y referencias, el respeto al consentimiento informado con relación a los participantes de la investigación y por último la redacción del estilo según APA séptima edición.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

Tabla 1

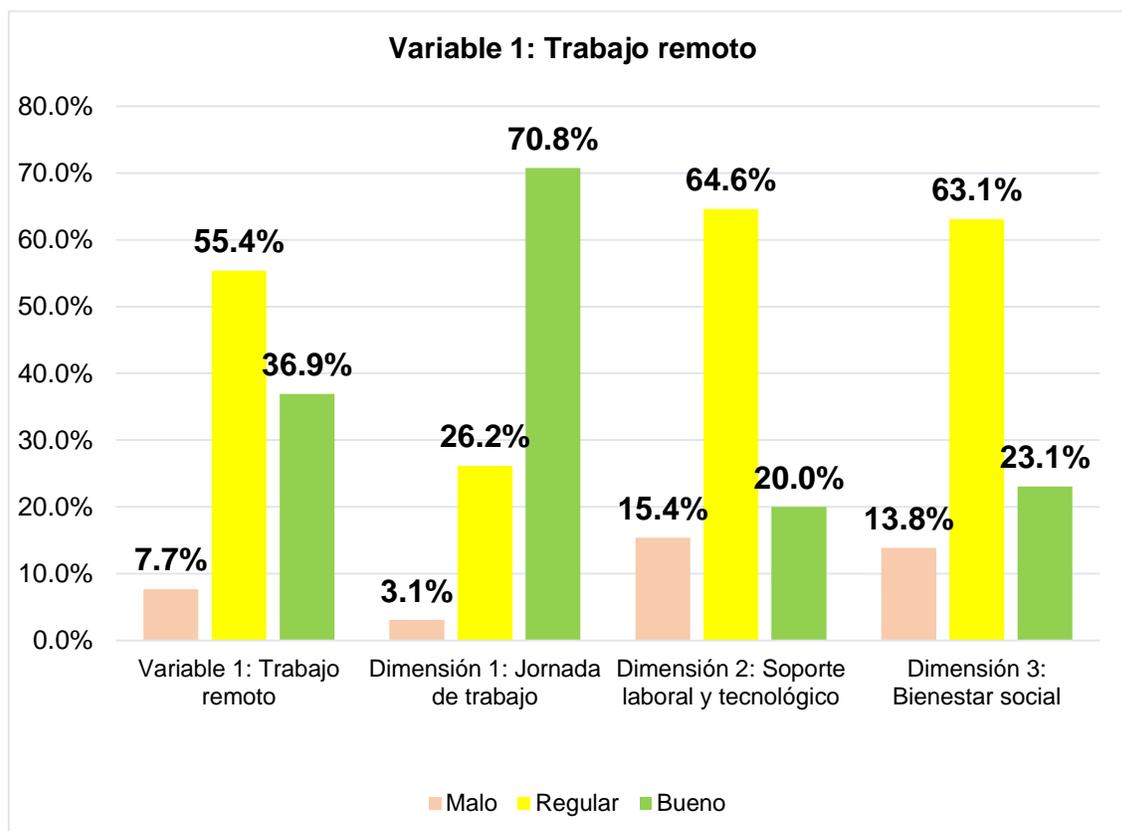
Distribución de frecuencias absoluta y porcentual de la variable Trabajo remoto y sus dimensiones en el servicio de una Dirección Distrital de la Defensa Pública, Lima – 2022.

Niveles	Variable 1: Trabajo remoto		Dimensión 1: Jornada de trabajo		Dimensión 2: Soporte laboral y tecnológico		Dimensión 3: Bienestar social	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Malo	5	7,7%	2	3,1%	10	15,4%	9	13,8%
Regular	36	55,4%	17	26,2%	42	64,6%	41	63,1%
Bueno	24	36,9%	46	70,8%	13	20,0%	15	23,1%
Total	65	100,0%	65	100,0%	65	100,0%	65	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Figura 2

Distribución de porcentual de la variable Trabajo remoto y sus dimensiones



Se muestra que, en cuanto al nivel bueno, la variable trabajo remoto (36,9%) mostró un porcentaje cercano a un tercio del total; por el contrario, la dimensión 1: Jornada de trabajo (70,8%) alcanzó un poco más de las dos terceras partes del total; y a su vez la dimensión 2: Soporte laboral y tecnológico (20,0%), y la dimensión 3: Bienestar social (23,1%) tuvieron un porcentaje similar al 20,0%. Por otro lado, en lo concerniente al nivel regular la variable Trabajo remoto (55,4%) se encuentra un porcentaje un poco por encima del 50,0%; a su vez la dimensión 1: Jornada de trabajo (26,2%) obtuvo un porcentaje cercano a las tres cuartas partes del total; a su vez, la dimensión 2: Soporte laboral y tecnológico (64,6%), y la dimensión 3: Bienestar social (63,1%) obtuvieron un porcentaje cercano al 65,0%. Finalmente, en lo concerniente al nivel malo, la variable Trabajo remoto (7,7%), la dimensión 1: Jornada de trabajo (3,1%) mostró porcentaje inferior a 10%; a su vez, la dimensión 2: Soporte laboral y tecnológico (15,4%), y la dimensión 3: Bienestar social (13,8%) mostraron un porcentaje similar al 15,0%.

Tabla 2

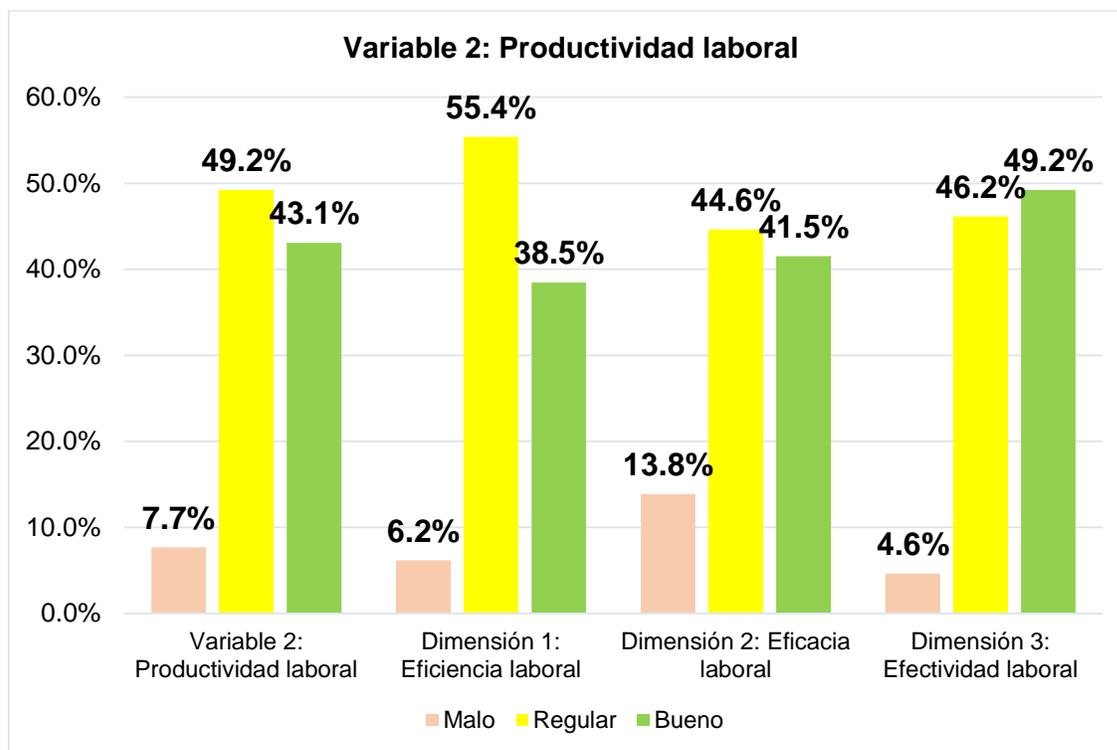
Distribución de frecuencias absoluta y porcentual de la variable Productividad laboral y sus dimensiones en el servicio de una Dirección Distrital de la Defensa Pública, Lima – 2022.

Niveles	Variable 2: Productividad laboral		Dimensión 1: Eficiencia laboral		Dimensión 2: Eficacia laboral		Dimensión 3: Efectividad laboral	
	F	%	f	%	f	%	f	%
Malo	5	7,7%	4	6,2%	9	13,8%	3	4,6%
Regular	32	49,2%	36	55,4%	29	44,6%	30	46,2%
Bueno	28	43,1%	25	38,5%	27	41,5%	32	49,2%
Total	65	100,0%	65	100,0%	65	100,0%	65	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Figura 3

Distribución porcentual de la variable Productividad laboral y sus dimensiones.



Se evidencia que, en lo concerniente al nivel bueno, la variable Productividad laboral (43,1%), la dimensión 1: Eficiencia laboral (38,5%), la dimensión 2: Eficacia laboral (41,5%) presentó porcentaje similar al 40,0%; y, por otro lado, la dimensión 3: Efectividad laboral (49,2%) mostró un porcentaje cercano al 50,0%. Por su parte, en lo tocante al nivel regular, la variable Productividad laboral (49,2%), obtuvo un porcentaje muy cercano al 50,0%; asimismo, la dimensión 1: Eficiencia laboral (55,4%) obtuvo un valor por encima del 50,0%; por otro lado, la dimensión 2: Eficacia laboral (44,6%), y la dimensión 3: Efectividad laboral (46,2%) obtuvieron un porcentaje muy cercano al 45,0%. Finalmente, en lo concerniente al nivel malo, se observa que la variable Productividad laboral (7,7%), la dimensión 1: Eficiencia laboral (6,2%) mostró un porcentaje cercano al 7%; por su parte, la dimensión 2: Eficacia laboral (13,8%) obtuvo un porcentaje cercano al 15,0%; y por último la dimensión Efectividad laboral (4,6%), obtuvo el porcentaje más inferior, por debajo incluso al 5,0%.

Tabla 3

Distribución de frecuencias absoluta y porcentual entre la variable Trabajo remoto y la variable Productividad laboral, en el servicio de una Dirección Distrital de la Defensa Pública, Lima – 2022.

Variable 1: Trabajo remoto	Variable 2: Productividad laboral						Total	
	Malo		Regular		Bueno		f	%
	f	%	f	%	f	%	f	%
Malo	4	6,2%	1	1,5%	0	0,0%	5	7,7%
Regular	1	1,5%	25	38,5%	10	15,4%	36	55,4%
Bueno	0	0,0%	6	9,2%	18	27,7%	24	36,9%
Total	5	7,7%	32	49,2%	28	43,1%	65	100,0%

En la tabla se aprecia que, del 7,7% de los colaboradores encuestados, a quienes les resultó malo el trabajo remoto para desarrollar su labor; el 6,2% tuvo nivel malo sobre productividad laboral, seguido por el 1,5% que tuvo nivel regular sobre productividad laboral. Por otro lado, del 55,4% de los colaboradores encuestados, a los cuales les resultó regular el trabajo remoto para desarrollar su labor, el 38,5% tuvo nivel regular sobre productividad laboral; seguido por el 15,4% que tuvo nivel bueno sobre productividad laboral; y el 1,5% tuvo nivel malo sobre productividad laboral. Finalmente, de los colaboradores a los cuales les resultó el trabajo bueno el trabajo remoto para desarrollar su labor, el 27,7% tuvo nivel bueno sobre productividad laboral; y el 9,2% tuvo nivel regular acerca de productividad laboral.

4.2. Resultados inferenciales

Se efectuó los análisis inferenciales considerando que de acuerdo al cuestionario aplicado finalmente se obtuvieron variables y dimensiones en escala ordinal (“malo”, “regular”, y “bueno”). De esta manera se aplicó la técnica de la regresión ordinal, con la cual finalmente se supo si fue propicio rechazar la hipótesis nula de no existencia de incidencia significativa. Para realización de dicha técnica estadística se aplicó una confiabilidad del 95%, o un margen de error de 0,05.

Evaluación de la prueba de la hipótesis general:

Ho: No existe incidencia del trabajo remoto en la productividad laboral en el servicio de una Dirección Distrital de la Defensa Pública, Lima- 2022.

H1: Existe incidencia del trabajo remoto en la productividad laboral en el servicio de una Dirección Distrital de la Defensa Pública, Lima- 2022.

Tabla 4

Determinación de ajuste y Pseudo R cuadrado de los datos del trabajo remoto en la productividad laboral en el servicio de una Dirección Distrital de la Defensa Pública, Lima- 2022

Información de ajuste de los modelos					Pseudo R cuadrado
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Cox y Snell 0,416
Sólo intersección	46,103				Nagelkerke 0,497
Final	11,145	34,958	2	0,000	McFadden 0,296

De acuerdo a la tabla, acerca de la prueba de Chi cuadrado de ajuste, se observa que se dio un resultado de significancia o p valor de 0,000. El cual se encuentra por debajo de 0,05. Ello permite indicar que existe un ajuste adecuado de los datos analizados para poder efectuar la regresión ordinal sobre la incidencia del trabajo remoto en la productividad laboral. Por otro lado, se observa el coeficiente de Pseudo R cuadrado de Nagelkerke, arrojó un valor de 0,497; lo cual quiere decir que la variabilidad de los datos sobre productividad laboral se debe en un 49,7% al trabajo remoto.

Tabla 5

Estimaciones de los parámetros del modelo de los datos del trabajo remoto en la productividad laboral en el servicio de una Dirección Distrital de la Defensa Pública, Lima- 2022

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Productividad laboral = 1]	-5,719	1,133	25,479	1	0,000	-7,939	-3,498
	[Productividad laboral = 2]	-1,103	0,472	5,4689	1	0,019	-2,027	-0,178
Ubicación	[Trabajo remoto =1]	-7,108	1,590	19,981	1	0,000	-10,225	-3,991
	[Trabajo remoto =2]	-2,068	0,600	11,878	1	0,001	-3,243	-0,892
	[Trabajo remoto =3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Se muestra en la tabla que, en relación al nivel malo de la variable independiente (Trabajo remoto = 1) hubo un valor de Wald de 19,981 y una significancia de 0,000 (Sig.<0,05); asimismo, en relación al nivel regular (Trabajo remoto = 2), hubo un valor de Wald 11,878 y una significancia de 0,001 (Sig.<0,05). De manera que es apropiado indicar que existe incidencia del trabajo remoto en la productividad laboral en el servicio de una Dirección Distrital de la Defensa Pública, Lima- 2022.

Por otro lado, de acuerdo a las estimaciones de la regresión ordinal, el nivel regular de la variable independiente (Trabajo remoto = 2) fue -2,068 y el nivel malo (Trabajo remoto = 1) fue de -7,108. Por lo cual, los colaboradores a los cuales les resultó regular el trabajo remoto para cumplir con sus responsabilidades, tuvieron mayor probabilidad de alcanzar un nivel bueno para desarrollar su productividad laboral. Ello en comparación a los colaboradores a los cuales les resultó malo el trabajo remoto.

Evaluación de la prueba de la hipótesis específica 1:

Ho: No existe incidencia del trabajo remoto en la eficiencia laboral en el servicio de una Dirección Distrital de la Defensa Pública, Lima- 2022.

H1: Existe incidencia del trabajo remoto en la eficiencia laboral en el servicio de una Dirección Distrital de la Defensa Pública, Lima- 2022.

Tabla 6

Pseudo R cuadrado de los datos del trabajo remoto en la eficiencia laboral

Cox y Snell	0,266
Nagelkerke	0,323
McFadden	0,179

Función de enlace: Logit.

De acuerdo a la tabla se observa que el coeficiente de Nagelkerke dio un valor de 0,323. Lo cual quiere decir que la variabilidad de los datos sobre eficiencia laboral se debe en un 32,3% al trabajo remoto.

Tabla 7

Estimaciones de los parámetros del modelo de los datos del trabajo remoto en la eficiencia laboral en el servicio de una Dirección Distrital de la Defensa Pública, Lima- 2022

		Estima ción	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Eficiencia laboral = 1]	-4,966	1,093	20,653	1	0,000	-7,108	-2,824
	[Eficiencia laboral = 2]	-0,348	0,414	0,709	1	0,400	-1,159	0,462
Ubicación	[Trabajo remoto =1]	-5,382	1,416	14,457	1	0,000	-8,157	-2,608
	[Trabajo remoto =2]	-1,188	0,548	4,703	1	0,030	-2,261	-0,114
	[Trabajo remoto =3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Se evidencia en la tabla que, considerando el nivel malo de la variable independiente (Trabajo remoto = 1) hubo un valor de Wald de 14,457 y una significancia de 0,000 (Sig.<0,05); de igual manera, en relación al nivel regular (Trabajo remoto = 2), hubo un valor de Wald 4,703 y una significancia de 0,030 (Sig.<0,05). Por lo cual resulta adecuado expresar que existe incidencia del trabajo remoto en la eficiencia laboral en el servicio de una Dirección Distrital de la Defensa Pública, Lima- 2022.

A su vez, en lo concerniente a las estimaciones de la regresión ordinal, el nivel regular de la variable independiente (Trabajo remoto = 2) fue de -1,188, y el nivel malo (Trabajo remoto = 1) fue de -5,382. De manera que los colaboradores, a quienes les resultó regular el trabajo remoto para realizar sus obligaciones, tuvieron mayor probabilidad de lograr un nivel bueno para desarrollar su eficiencia laboral, esto tomando en comparación a los colaboradores a los que les resultó malo el trabajo remoto.

Evaluación de la prueba de la hipótesis específica 2:

Ho: No existe incidencia del trabajo remoto en la eficacia laboral en el servicio de una Dirección Distrital de la Defensa Pública, Lima- 2022.

H1: Existe incidencia del trabajo remoto en la eficacia laboral en el servicio de una Dirección Distrital de la Defensa Pública, Lima- 2022.

Tabla 8

Pseudo R cuadrado de los datos del trabajo remoto en la eficacia laboral.

Cox y Snell	0,196
Nagelkerke	0,227
McFadden	0,109

Función de enlace: Logit.

Considerando el resultado del coeficiente de Nagelgerke de 0,227, se permite indicar

que la variabilidad de los datos sobre eficacia laboral se debe en un 22,7% al trabajo remoto.

Tabla 9

Estimaciones de los parámetros del modelo de los datos del trabajo remoto en la eficacia laboral en el servicio de una Dirección Distrital de la Defensa Pública, Lima- 2022

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Eficacia laboral = 1]	-3,032	0,591	26,348	1	0,000	-4,189	-1,874
	[Eficacia laboral = 2]	-0,446	0,414	1,160	1	0,282	-1,258	0,366
Ubicación	[Trabajo remoto =1]	-4,162	1,189	12,252	1	0,000	-6,493	-1,832
	[Trabajo remoto =2]	-1,112	0,531	4,382	1	0,036	-2,154	-0,071
	[Trabajo remoto =3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Tal como se aprecia en la tabla, en relación al nivel malo de la variable independiente (Trabajo remoto = 1), hubo un valor de Wald de 12,252 y una significancia de 0,000 (Sig.<0,05). Asimismo, en relación al nivel regular (Trabajo remoto = 2), hubo un valor de Wald 4,382 y una significancia de 0,036 (Sig.<0,05). Por lo cual es apropiado indicar que existe incidencia del trabajo remoto en la eficacia laboral en el servicio de una Dirección Distrital de la Defensa Pública, Lima- 2022.

A su vez, al respecto de las estimaciones de la regresión ordinal, el nivel regular de la variable independiente (Trabajo remoto = 2) fue -1,112 y el nivel malo (Trabajo remoto = 1) fue de -4,162. Por lo cual, los colaboradores a los cuales les resultó regular el trabajo remoto para cumplir con sus responsabilidades, tuvieron mayor probabilidad de alcanzar un nivel bueno para desarrollar su eficacia laboral. Ello en comparación a los colaboradores a los cuales les resultó malo el trabajo remoto.

Evaluación de la prueba de la hipótesis específica 3:

Ho: No existe incidencia del trabajo remoto en la efectividad laboral en el servicio de una Dirección Distrital de la Defensa Pública, Lima- 2022.

H1: Existe incidencia del trabajo remoto en la efectividad laboral en el servicio de una Dirección Distrital de la Defensa Pública, Lima- 2022.

Tabla 10

Pseudo R cuadrado de los datos del trabajo remoto en la efectividad laboral.

Cox y Snell	0,205
Nagelkerke	0,251
McFadden	0,135

Función de enlace: Logit.

En la tabla se muestra que el coeficiente de Nagelkerke fue de un valor de 0,251. Lo cual quiere decir que la variabilidad de los datos sobre efectividad laboral se debe en un 25,1% al trabajo remoto.

Tabla 11

Estimaciones de los parámetros del modelo de los datos del trabajo remoto en la efectividad laboral en el servicio de una Dirección Distrital de la Defensa Pública, Lima- 2022

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Efectividad laboral = 1]	-4,760	0,865	30,274	1	0,000	-6,455	-3,064
	[Efectividad laboral = 2]	-1,110	0,472	5,526	1	0,019	-2,035	-0,185
Ubicación	[Trabajo remoto =1]	-3,884	1,200	10,480	1	0,001	-6,236	-1,533
	[Trabajo remoto =2]	-1,639	0,582	7,929	1	0,005	-2,781	-0,498
	[Trabajo remoto =3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Se evidencia en la tabla que, considerando el nivel malo de la variable independiente (Trabajo remoto = 1), hubo un valor de Wald de 10,480 y una significancia de 0,001 (Sig.<0,05). De igual manera, en relación al nivel regular (Trabajo remoto = 2), hubo un valor de Wald 7,929 y una significancia de 0,005 (Sig.<0,05). Por lo cual resulta adecuado expresar que existe incidencia del trabajo remoto en la efectividad laboral en el servicio de una Dirección Distrital de la Defensa Pública, Lima- 2022.

Por su parte, en lo tocante a las estimaciones de la regresión ordinal, el nivel regular de la variable independiente (Trabajo remoto = 2) fue de -1,639 y el nivel malo (Trabajo remoto = 1) fue de -3,884. De manera que los colaboradores a los cuales les resultó regular el trabajo remoto para realizar sus obligaciones, tuvieron mayor probabilidad de lograr un nivel bueno para desarrollar su efectividad laboral. Esto tomando en comparación a los colaboradores a los que les resultó malo el trabajo remoto.

V. DISCUSIÓN

El presente trabajo va dirigido a identificar si incide el trabajo remoto en la productividad laboral del servicio que brinda la Defensa Pública. Atendiendo que en dicha institución brinda asistencia legal gratuita, consistente en la participación activa de los abogados, procurando el agotamiento de todos los medios técnicos legales que le franquea la Ley, a efectos de garantizarse los derechos fundamentales de los usuarios, es menester que los abogados deben tener una comunicación y coordinación previa con los usuarios, a efectos de participar en los procesos judiciales desde las diligencias preliminares.

En la investigación se propuso el análisis del trabajo remoto y su incidencia en la productividad laboral en el servicio de una Dirección Distrital de la Defensa Pública, Lima- 2022, para hacer posible este análisis, se levantó la información requerida, a través de cuestionarios virtuales, y los resultados obtenidos se contrastaron con todos los antecedentes desarrollados, y se discute con las diversas teorías que sustentan el tema de estudio.

De los resultados hallados, en la hipótesis general de estudio, donde se propone que existe incidencia del trabajo remoto en la productividad laboral, en el servicio de la Defensa Pública; se evidencia que el trabajo remoto incide en la productividad laboral. Considerando el coeficiente de Nagelkerke, se advierte que arrojó un valor de 0,497, esto indica que la variabilidad de los datos sobre la productividad laboral se debe en un 49,7% al trabajo remoto. Por lo que podemos inferir que, a los colaboradores, mediante el trabajo remoto pudieron desarrollar sus actividades, conllevando a la productividad laboral.

Estos resultados se deberían a diversos factores, entre ellos a la gestión laboral, que si bien es cierto existe un área de coordinación, que distribuye los requerimientos del Poder Judicial y del Ministerio Público; sin embargo, la eficiencia se debe a que las actividades laborales de los abogados, por su propia naturaleza, son viables de

realizarse a través del trabajo remoto, con el uso de las tecnologías digitales como Google Drive y videollamadas. A su vez, dicha labor resulta eficaz, debido a que los abogados pueden entrevistarse con los usuarios y participar, en mayor cantidad y de forma consecutiva, en las diligencias y audiencias para los cuales han sido requeridos, sin la necesidad de desplazarse hasta las dependencias que las hayan convocado, de esa forma se evidencia que la productividad laboral de los abogados aumenta.

Por lo contrario, el estudio de Solís (2022), pese a tener el mismo diseño de investigación, no pudo determinar la contribución del trabajo remoto en la productividad de los trabajadores encuestados, esto se debería a que la naturaleza de las actividades laborales del Gobierno Regional, son de carácter administrativo, por lo que es necesario contar con una supervisión por parte de la institución que pueda medir la productividad de cada trabajador según los expedientes ingresados y el tiempo de atención. Razones por las que discrepa con los resultados obtenidos de este autor, debido a que en la presente investigación si existe incidencia entre las variables 1 y 2; mientras que en el estudio de Solís no hay incidencia, porque no cumple con la regla de significancia y se demuestra que las muestras son independientes, es decir, no se relacionan.

Los resultados coinciden con el estudio de Quispe (2022), quien obtuvo una correlación positiva moderada de 0,696 entre las variables de estudio en el contexto de una entidad pesquera, y el p-valor (0.000) menor que 0.05; además, como resultado descriptivo, determinó que el 74,6% de los trabajadores señalaron que el nivel con relación al trabajo remoto es regular, lo cual se asemeja al presente estudio, donde se determinó que el 55.4% de los trabajadores también consideran que el trabajo remoto es regular. Por lo que se advierte que, de realizarse adecuadamente el trabajo remoto, el nivel de productividad será mayor.

De igual forma, Alvarado (2021) en su estudio, determinó la existencia de una correlación significativa entre las variables de estudio, arrojando como resultado de la prueba de Rho de Spearman 0.87; además del análisis descriptivo de las variables, el

32.50% de los administrativos señalaron que la productividad es muy buena, lo cual se acerca al valor hallado en lo que respecta al nivel bueno, que fue de 43.1%. Estos resultados obedecerían a que los trabajadores remotos tuvieron enormes ventajas, tales como el logro de sus objetivos de manera efectiva, mejora en su desempeño laboral y la satisfacción con el trabajo.

Respecto a los resultados descriptivos, hallamos que el 36,9% señalaron que el trabajo remoto es bueno, el 55,4% que es regular, y el 7,7% señalaron que es malo. En cuanto a los resultados de la segunda variable, 43,1% señalaron que es bueno, 49,2% que es regular, y el 7,7% que es malo. En ambos casos predomina el nivel regular, es importante el análisis debido a que, siendo todas las actuaciones de los abogados de forma remota, estos se adecuaron al uso de las herramientas y soportes tecnológicos, para cumplir con sus funciones de forma eficaz y eficiente.

Por otro lado, desde la perspectiva teórica es menester señalar que, SERVIR (2021), en su estudio determinó que existe una correspondencia entre el trabajo remoto y la productividad, el 52% de los servidores entrevistados refieren que la productividad con el trabajo remoto se ha mantenido igual como cuando trabajaban de forma presencial; y el 41% refiere que la productividad ha mejorado. Estos resultados se deberían a que los trabajadores de las entidades públicas consideran que existen beneficios como factores de gestión de tiempo, economía en cuanto a gastos de desplazamiento, razones por las cuales valoran continuar con esta modalidad de trabajo o de forma mixta. Lo cual concuerda con el propósito de estudio de la presente investigación.

De igual forma, Eurofound y la Organización Internacional del Trabajo (2019), coinciden en que el trabajo remoto tiene resultados positivos en relación el aumento de la productividad, ya que los trabajadores tienen reducción en tiempos de desplazamiento, autonomía en cuanto a los horarios de trabajo, equilibrio entre la vida laboral y personal. Este aporte se relaciona con el análisis del presente estudio, toda vez que el servicio brindado por los abogados, antes de la pandemia, se veía afectado en tanto a la cobertura de atención por diversos factores: alta demanda de usuarios,

el no contar con suficientes defensores que atiendan todos los requerimientos realizados por el Poder Judicial y el Ministerio Público, no contar con un pool de abogados que presten servicios de defensa a personas detenidas en los días y horarios no laborables (durante la noche, fines de semana o días feriados), el tiempo requerido para desplazarse a las distintas dependencias judiciales, fiscales o policiales. Situación que provocó que no se realice una defensa efectiva o peor aún la frustración de las audiencias.

Con relación a las hipótesis específicas, la primera está referida a la incidencia del trabajo remoto en la eficiencia laboral en el servicio de la Defensa Pública, respecto a los resultados obtenidos se observa que existe incidencia del trabajo remoto en la eficiencia laboral. Según los resultados obtenidos en el coeficiente de Nagelkerke, arrojó un valor de 0,323, lo cual quiere decir que la variabilidad de los datos sobre eficiencia laboral se debe en un 32,3% al trabajo remoto, esto se debería a que los abogados pudieron desarrollar sus actividades laborales con las herramientas y soporte tecnológico.

Se encontró resultados similares en la investigación de Ramos (2022), donde existe una correlación positiva entre el trabajo a distancia y la productividad laboral en una entidad pública de 0.736, según la prueba de Rho de Spearman; además, de los resultados descriptivos, en lo que respecta a la eficiencia, el nivel regular es el preponderante en un 28.4%, lo cual coincide con los resultados de la presente investigación, donde predomina el nivel regular en un 55.4%; estos resultados coincidirían debido a la existencia de factores como: las herramientas tecnológicas y el soporte tecnológico, con los cuales pudieron cumplir sus labores eficientemente.

Por lo contrario, si bien en el estudio de Lozano (2020) se determinó que existe una correlación moderada, según el coeficiente de Pearson de 0,610; sin embargo, se evidenció un nivel bajo de 47 % en lo que respecta al trabajo remoto de los colaboradores, lo cual se debería a que la institución no les habría brindado herramientas, ni soporte tecnológico, para que puedan cumplir con sus funciones, lo

cual conlleva a que su desempeño, no fuese eficiente. Estos resultados difieren del presente estudio, debido a que en lo que respecta al trabajo remoto predomina el nivel regular en un 55.4%, pese a que la institución tampoco les habría proveído de herramientas ni soporte tecnológico, y además se tiene como funciones tanto operativa como administrativa, los abogados realizaron sus funciones con sus propios recursos.

Asimismo, Filardi et al. (2020), en su estudio sobre los beneficios del teletrabajo en la Administración Pública, aporta con los resultados de su investigación, señalando que el trabajo remoto, tendría beneficios de mejor calidad de vida, equilibrio entre lo laboral y la familia, reducción de costos, mejora en el aprovechamiento del tiempo, aumento en la productividad y aumento en la calidad de los servicios. Lo cual coincide con el presente estudio, donde se ve reflejado que los trabajadores alcanzan un buen resultado en su producción, con el uso de los recursos que cuentan.

En ese mismo sentido, desde la perspectiva teórica, la Teoría de la ruta- meta, está orientada hacia la eficiencia, nos señala que si se desea lograr la productividad en una organización o institución es necesario contar con un líder eficiente, quién defina y establezca las metas u objetivos teniendo en cuenta los recursos, además, ese líder debe ayudar a los trabajadores, encontrar el mejor camino para alcanzar estas metas y superar los obstáculos que se presenten. Koontz et, al. (2012). Este aporte se ve reflejado en el presente estudio, debido a que, en la institución de análisis, el área de coordinación estableció pautas, a efectos de la distribución de la carga laboral, a efectos de que los abogados puedan atender todos los requerimientos realizados por las demás instituciones.

Como segunda hipótesis, está orientada a la incidencia del trabajo remoto en la eficacia laboral en el servicio de una Dirección Distrital de la Defensa Pública, Lima-2022. Se advierte como resultados Considerando el resultado del coeficiente de Nagelgerke de 0,227, que permite indicar, que la variabilidad de los datos sobre eficacia laboral se debe en un 22,7% al trabajo remoto, siendo apropiado indicar que existe incidencia del trabajo remoto en la eficacia laboral en el servicio de la Defensa

Pública.

Los resultados obtenidos, se debería a que los trabajadores de la Defensa Pública, pese a que la Institución no les asignó equipos de cómputo, teléfonos celulares y mobiliario adecuado; estos habrían realizado sus labores asignadas con los recursos que contaban en sus domicilios, logrando de ese modo contribuir con la productividad laboral; resultados similares encontramos en el estudio de Peña (2021), quién encuentra una correlación positiva entre el trabajo a distancia y el desempeño en la productividad, equivalente a ($Rho = 0,556^{**}$; $p\text{-valor} = 0,000$), siendo que los trabajadores de la Municipalidad, habrían cumplido con los objetivos trazados mediante el trabajo remoto, resultando eficaz su desempeño.

Muy por el contrario, Solís (2021) encontró, como resultados, que el trabajo remoto no contribuye en la productividad. Esto se debería a que los servidores de la entidad, no realizan sus funciones como lo hacían cuando trabajaban de forma presencial; los trabajadores mixtos producían más que los remotos; no contaban con una supervisión adecuada que pueda controlar el cumplimiento de los horarios de la jornada laboral; por lo tanto, los servidores no realizaban sus funciones de forma eficaz. Esto se debería a que sus funciones son de tipo administrativas.

Desde la perspectiva teórica, según (Koontz, et al. 2012), la Teoría de la expectativa de Vroom, indica que las personas estarán motivadas a tomar acciones para alcanzar la meta, si confían en el valor de ella, aunado a la confianza que tienen y en que sus esfuerzos ayudaran a lograrla. Asimismo, la Teoría de eficacia personal, también llamada cognitiva social o teoría del aprendizaje social, se refiere a la creencia que tiene una persona para la capacidad de realizar una tarea; es decir, mientras mayor sea la eficacia como persona, existe mayor seguridad en la propia competencia para salir exitoso en una labor, así se presenten situaciones complejas las personas con mucha eficacia personal tratarán con más empeño de vencer al desafío, lo cual conlleva a la productividad. Robbins y Judge (2009). En el presente estudio, se evidencia que los abogados pudieron cumplir con las metas y objetivos establecidos

con el uso de las herramientas tecnológicas.

Como tercera hipótesis, está orientada a la incidencia del trabajo remoto en la efectividad laboral en el servicio de la Defensa Pública, respecto a los resultados obtenidos, se muestra que el coeficiente de Nagelkerke fue de un valor de 0,251. Lo cual quiere decir que la variabilidad de los datos sobre efectividad laboral se debe en un 25,1% al trabajo remoto. Por lo cual resulta adecuado expresar que existe incidencia del trabajo remoto en la efectividad laboral en el servicio de una Dirección Distrital de la Defensa Pública, Lima- 2022.

De los resultados obtenidos, se puede advertir que los abogados defensores públicos, habrían realizado sus labores teniendo en cuenta los objetivos programados; pese a que hubo algunas dificultades con relación a la gestión de distribución de carga laboral, debido a las ventajas que conlleva el trabajo remoto, como la conexión simultánea, los abogados pudieron cumplir con sus funciones. Se encuentran hallazgos similares en el estudio de Kasekami (2020), donde se obtiene como aporte, que el trabajo remoto influye en la productividad laboral en Japón, siempre en cuando, las horas laboradas con el trabajo remoto sean apropiadas, lo cual conlleva con la satisfacción con la vida mejora la productividad laboral, por lo que se tiene que evaluar los resultados obtenidos en relación con los objetivos trazados.

De igual forma, (Chang, et al., 2021) coincide con las circunstancias y efectos del presente estudio, toda vez que examinó la influencia de los recursos personales de un individuo sobre la productividad laboral de los teletrabajadores en Taiwán y Los Estados Unidos durante las crisis por la pandemia, señalando que para los trabajadores que pudieron adaptarse al trabajo remoto, según la naturaleza del trabajo, pudieron contribuir con la productividad, por lo que es necesario que las organizaciones ofrezcan información actualizada y pautas de teletrabajo a sus empleados para promover el afrontamiento proactivo que conlleva a la productividad.

Desde la perspectiva teórica, Robbins y Judge (2009) desarrollaron la Teoría del

establecimiento de metas y la eficacia personal, destacando que las metas y la eficacia no compiten, muy por el contrario, se complementan, esta Teoría afirma que las determinaciones de metas específicas incrementan el desempeño de los trabajadores, dando como resultado un desempeño más alto que aquellos que tienen las metas fáciles. Se relaciona con el objeto análisis del presente estudio, debido a que los abogados pudieron desempeñarse de forma eficaz frente a todos los requerimientos solicitados.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Respecto al objetivo general de la investigación, se ha determinado que el trabajo remoto incide en la productividad laboral. Considerando el coeficiente de Nagelkerke, se advierte que arrojó un valor de 0,497, esto indica que la variabilidad de los datos sobre la productividad laboral se debe en un 49,7% al trabajo remoto. De lo cual se puede inferir que una adecuada organización del trabajo remoto fomenta a la mejora de la productividad laboral.

Segunda: Con relación al primer objetivo específico, se ha determinado que el trabajo remoto incide en la eficiencia laboral. Según los resultados obtenidos en el coeficiente de Nagelkerke que arrojó un valor de 0,323, lo cual quiere decir que la variabilidad de los datos sobre eficiencia laboral se debe en un 32,3% al trabajo remoto. De lo cual se puede inferir que una adecuada organización del trabajo remoto contribuye en los niveles de eficiencia laboral.

Tercera: Con relación al segundo objetivo específico, se pudo determinar que existe incidencia del trabajo remoto en la eficacia laboral, según el resultado del coeficiente de Nagelgerke de 0,227, que permite indicar, que la variabilidad de los datos sobre eficacia laboral se debe en un 22,7% al trabajo remoto. De lo cual se puede inferir que una adecuada organización del trabajo remoto permite mejorar los niveles de la eficacia laboral.

Cuarta: Con relación al tercer objetivo específico, se ha podido determinar que existe incidencia del trabajo remoto en la efectividad laboral, según los resultados obtenidos, se muestra que el coeficiente de Nagelkerke fue de un valor de 0,251. Lo cual quiere decir que la variabilidad de los datos sobre efectividad laboral se debe en un 25,1% al trabajo remoto. De lo cual se puede inferir que una adecuada organización del trabajo remoto promueve la mejora en los niveles de la efectividad laboral.

V. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda a la Dirección General de la entidad desarrollar un plan estratégico para medir la productividad, e identificar los factores que influyen en los resultados obtenidos, para determinar las políticas de trabajo.

Segunda: Se recomienda a la Dirección Distrital de la entidad, proponer la creación de programas que garanticen a los colaboradores de contar con una adecuada conectividad y equipos tecnológicos, para que puedan brindar una adecuada atención legal a los usuarios.

Tercera: Se recomienda al Coordinar Distrital de la entidad revisar el plan operativo, a efectos de orientar y fomentar reuniones técnicas con los colaboradores con la finalidad de unificar criterios respecto a la distribución de casos y definirse pautas de atención legal que favorezcan a los usuarios.

Cuarta: Se recomienda a la Dirección Distrital de la entidad, formular y proponer el desarrollo de talleres de capacitación técnica legal en beneficio de todos los colaboradores para que así puedan brindar una eficiente y eficaz atención legal a los usuarios. A su vez desarrollar programas de motivación y reconocimiento de los logros alcanzados por los colaboradores y así fomentar una mayor productividad.

REFERENCIAS

Alvarado, C. (2021). *Trabajo remoto y productividad del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local Morropón 2021*. (Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo). Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67799/Alvarado_MCD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Autoridad Nacional del Servicio Civil (2021). Trabajo remoto en el sector público en el marco del estado de Emergencia Nacional. primera edición electrónica, agosto de 2021. Recuperado de <https://www.gob.pe/institucion/servir/informes-publicaciones/2171663-trabajo-remoto-en-el-sector-publico-en-el-marco-del-estado-de-emergencia-nacional>

Céspedes, N., Lavado, P. y Ramírez, N. (2016). *Productividad en el Perú: Medición, determinantes e implicancias*, Lima: Universidad el Pacífico.

Constitución política del Perú.

Domínguez, B. (2009). *Eficacia y Eficiencia de la Empresa Actual. Temas de gerencia*. En Gerencia.com. del sitio web <https://degerencia.com/articulo/eficacia-y-eficiencia-de-laempresa-actual/>

D. L. N° 854. Ley de jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo. Diario Oficial El Peruano (1996).

D. S. No. 017-2015-TR. Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N°30036, Ley que regula el teletrabajo. Diario Oficial El Peruano (2015). Recuperado de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-aprueba-el-reglamento-de-la-ley-n-30036-decreto-supremo-n-009-2015-tr-1307067-3/>

D. U. No. 026-2020. Decreto de Urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del Coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional. Diario Oficial El Peruano (2020).

Eurofound y Organización Internacional del Trabajo (2019). Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: *consecuencias en el ámbito laboral*. Oficina Internacional del Trabajo- Ginebra: OIT, 2019. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_712531.pdf

Guerra, P. (2001). *Sociología del trabajo*. (2da ed.). Uruguay: Fundación de Cultura Universitaria.

Fernández-Ríos, M. y Sánchez, J., (1997). *Eficacia Organizacional*. Madrid.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6° ed.). McGraw-Hill / Interamericana editores S. A. de C.V. Recuperado de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Hernández, R. & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación*. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México: Editorial Mc Graw Hill Education. ISBN: 978-1-4562-6096-5. 714P.

Instituto Nacional de Estadísticas e Informática (11 setiembre 2020), Nota de prensa N°128. Recuperado de <http://m.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/noticias/nota-de-prensa-no-128-2020-inei.pdf>

Instituto Nacional de Propiedad Industrial (2018). Evaluación Sistema de Teletrabajo del Instituto Nacional de Propiedad Industrial. Santiago-Chile: OH!

Creativo. Obtenido de http://www.dipres.cl/598/articles-171732_recurso_1.pdf

Instituto peruano de economía (2021). Boletín De discusión: Trabajo a distancia.

Recuperado de <https://www.ipe.org.pe/portal/wp-content/uploads/2020/08/Boletin-TELETRABAJO-2.pdf>

Judge, T., Boudreau, J., & Bretz, R. (1994). Job and life attitudes of male executives. *Journal of Applied Psychology*, 79(5), 767–782. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.79.5.767>

Kasekami, S. (2020). Mechanisms to improve labor productivity by performing telework. *Telecommunications Policy*, Volume 44, Issue 2.44(2). Recuperado de <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0308596119301120>

Koontz, H., Weihrich, H. y Cannice, M. (2012). *Administración: Una perspectiva global y empresarial*. (14^a ed.). México: McGraw-Hill/Interamericana editores S.A. de C.V. Recuperado de https://frh.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/22766/mod_resource/content/1/Administracion_una_perspectiva_global_y_empresarial_Koontz.pdf

Lam, R.M. y Hernández, P. (2008). Los términos: eficiencia, eficacia y efectividad ¿son sinónimos en el área de la salud?. *versión impresa* ISSN 0864-0289 *versión On-line* ISSN 1561-2996

Lozano, B. (2020). *Trabajo remoto y productividad de los colaboradores de la Dirección Regional de la Producción de San Martín*. (Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo). Recuperado de <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2985694>

Martins, F., & Palella, S. (2012). *Metodología de la Investigación Cuantitativa* (3ra ed.). Caracas, Venezuela: Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica

Experimental Libertador (FEDUPEL).

Messenger, J. y Gschwind, L. (2016), 'Three generations of telework: New ICT and the revolution from home office to virtual office', *New Technology, Work and Employment*, Vol. 31, N° 3, pp. 195-208.

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos y SERVIR (2016). Guía sobre el sistema administrativo de Gestión de Recursos Humanos en el Sector Público. *Guía para asesores jurídicos del Estado*. Recuperado de <https://www.minjus.gob.pe/wpcontent/uploads/2016/07/MINJUSDGDOJ-Gu%C3%ADa-sobre-el-Sistema-Administrativo-Servir.pdf>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2019). Manual de preguntas frecuentes laborales. Recuperado de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/307150/MANUAL_DE_PREGUNTAS_FRECUENTES.pdf

Ministerio de trabajo y promoción del empleo (marzo 2021), Informe trimestral del mercado laboral- Situación del empleo en 2020. Recuperado de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1795315/Reporte%20de%20empleo%201T%202021.pdf>

Mokate, K. M. (2001). *Eficacia, eficiencia, equidad y sostenibilidad: ¿qué queremos decir?* Inter-American Development Bank.

Monteiro, N., Straume, R., y Valente, M. (2021). When does remote electronic access not increase productivity? Longitudinal evidence from Portugal. <https://doi.org/10.1016/j.infoecopol.2021.100923>

Morales, P (2011). Guía para construir Cuestionarios y Escalas de Actitudes. Publicado en Guatemala: Universidad Rafael Landívar. Recuperado de

<http://www.upcomillas.es/personal/peter/otrosdocumentos/Guiaparaconstruirescalasdeactitudes.pdf>

Nilles, J. M. (1975), Telecommunications and organisational decentralization, Transactions on Communications, Vol. 23, Nº 10, pp. 1142-1147.

Organización Internacional del trabajo OIT (1996). C177 - Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177). Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C177

Organización Internacional del Trabajo (2020). El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella- Guía práctica. Oficina Internacional del Trabajo- Ginebra: OIT, 2020. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf

Organización Internacional del Trabajo (2021). Observatorio de la OIT: La COVID-19 y el mundo del trabajo. (8ª ed.). Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_824097.pdf

Organización Internacional del trabajo (julio 2021), Serie Panorama Laboral en América Latina y el Caribe 2021- Desafíos y oportunidades del teletrabajo en America Latina y el Caribe. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_811301.pdf

Organización Mundial de la Salud (febrero 2022), Urge proteger la salud de quienes trabajan a distancia. Recuperado de <https://www.who.int/es/news/item/02-02-2022-crucial-changes-needed-to->

[protect-workers-health-while-teleworking](#)

Otzen T y Manterola C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio.

<https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>

Pereira, L. (2008). Teoría social y concepción del trabajo: una mirada a los teóricos del

siglo XIX. *Gaceta Laboral*, vol.14, n.1. Recuperado de:

http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-

85972008000100004

Ramos, F. de M. (2022). *Trabajo remoto y la productividad de los servidores*

públicos en una entidad pública de Lima. (Tesis de Maestría, Universidad César

Vallejo).

Recuperado

de

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81181/Ramos_Z

[FDM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81181/Ramos_Z_FDM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Real Academia Española (RAE), *Diccionario de la Lengua Española*, Vigésima

segunda edición, 2001. Recuperado: www.rae.es

Resolución Ministerial N° 448-2020-MINSA. Lima, 30 de junio del 2020.

https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/903763/RM_448-2020-

[MINSA.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/903763/RM_448-2020-MINSA.pdf)

Robbins, S. y Judge, M. (2009). *Administración*. México D.F.: Prentice-Hall

Hispanoamericana, S.A.

Recuperado de

[https://psiqueunah.files.](https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamientoorganizacional-13a-ed-_nodrm.pdf)

[wordpress.com/2014/09/comportamientoorganizacional-13a-ed-_nodrm.pdf](https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamientoorganizacional-13a-ed-_nodrm.pdf)

Rodriguez, F., & Gomez Bravo, L. (1991). *Indicadores de calidad y productividad*

de la empresa.

Caracas: CAF.

Retrieved

from

<http://scioteca.caf.com/handle/123456789/863>

Sánchez, h., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Lima, Perú. Universidad Ricardo Palma. 146.

Solis, V. (2021). *Trabajo remoto y su efecto en la productividad de los servidores públicos durante el estado de emergencia por la COVID-19*. (Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo). Recuperado de file:///C:/Users/user/Downloads/Solis_DV-SD%20(8).pdf

Soto, A. y Valente, M. (2005). Teoría de los juegos: Vigencia y limitaciones. *Revista de Ciencias Sociales*. vol.11, n.3. Recuperado de: http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182005000300008

Suarez, L. (2020). *Implementación del teletrabajo y calidad de servicio de la unidad de Gestión Educativa Local San Pablo, Año 2020*. (Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo). Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46386/Suarez_VLM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Uribe, J., Jiménez, K., Vargas, J., Castro, D., Bashualdo, M. y Geraldo, L. (2020). El trabajo remoto y la gestión de las emociones en tiempos de la COVID-19: Una mirada de estudiantes de maestría desde el rol de trabajadores, *Lima-Perú (2020)*. *Revista Industrial Data* 24(1): 179-199(2021) DOI: <https://dx.doi.org/10.15381/idata.v24i1.19858>

Vergara, C. (2020). *La implementación del trabajo remoto y la productividad del personal administrativo del Ministerio Público, Lima- año 2020*. (Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo). Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80178/Vergara_ZC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Weller, J. (2020). *La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales*. Santiago, Chile: CEPAL. Recuperado de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45759/1/S2000387_es.pdf

ANEXOS

			Efectividad laboral	Recursos y planeamiento	16-19	(3)	
				Alcanzar metas	20-21	De acuerdo (4)	Bajo (27-63)
				Aportes	22-23	Totalmente de acuerdo (5)	
				Valor agregado y rendimiento	24-27		
NIVEL - DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS		ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL			
<p>NIVEL: Básico</p> <p>DISEÑO: No experimental, correlacional- causal</p> <p>MÉTODO: Hipotético deductivo.</p>	<p>POBLACIÓN: La población del presente estudio está constituida por 80 Defensores Públicos.</p> <p>TAMAÑO DE LA MUESTRA: Está constituida por 65 abogados de la institución.</p> <p>La muestra es de tipo no probabilístico por conveniencia e intencional.</p>	<p>VARIABLE: Trabajo remoto</p> <p>TÉCNICA: Encuesta</p> <p>INSTRUMENTO: Cuestionario</p> <p>AUTOR: (Uribe et al., 2020)</p> <p>VARIABLE: Productividad laboral</p> <p>TÉCNICA: Encuesta</p> <p>INSTRUMENTO: Cuestionario</p> <p>AUTOR: Rodríguez y Gomez, (1991)</p>	<p>se utilizó el programa Excel para realizar el ordenamiento de las respuestas de los encuestados y así generar la base de datos, con los datos obtenidos se generó gráficos de barras. Los datos de la muestra, se procesarán en el programa estadístico SPSS versión 26.0, donde se elaborarán tablas y figuras para generar los resultados descriptivos, compuestos de tablas de frecuencias y porcentajes; y los resultados inferenciales, compuestos por la técnica estadística de regresión ordinal.</p>				

ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
TRABAJO REMOTO	Se define como la prestación de servicios subordinada que realiza un trabajador que se encuentra físicamente en su domicilio o en el lugar de aislamiento domiciliario. (Uribe et al., 2020)	Desde el punto de vista operacional, la variable siguiendo la clasificación del autor base, se subdivide en tres dimensiones: Jornada de trabajo; Soporte laboral y tecnológico; y Bienestar social. A su vez estructurada en 8 indicadores, constando con 25 reactivos, cuya escala de respuesta fue ordinal politómica, con cinco opciones de respuesta: Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni en desacuerdo ni de acuerdo (3) De acuerdo (4) y Totalmente de acuerdo (5).	Jornada de trabajo	- Gestión laboral	Ordinal: Totalmente de acuerdo (5). De acuerdo (4) Ni en desacuerdo ni de acuerdo (3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)
				- Horario laboral	
				- Desconexión digital	
			Soporte laboral y tecnológico	- Conectividad	
				- Equipos y soporte remoto	
				- Capacitación	
			Bienestar Social	- Seguridad	
- Salud					
PRODUCTIVIDAD LABORAL	La productividad es la facultad de producir, teniéndose en cuenta la calidad, que es la adaptación al uso y la complacencia del cliente. (Rodríguez y Gómez, 1991)	Desde el punto de vista operacional, la variable siguiendo la clasificación del autor base, se subdivide en tres dimensiones: Eficiencia, eficacia y efectividad. A su vez estructurada en 8 indicadores, constando con 27 reactivos, cuya escala de respuesta fue ordinal politómica, con cinco opciones de respuesta: Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni en desacuerdo ni de acuerdo (3) De acuerdo (4) y Totalmente de acuerdo (5).	Eficiencia	- Optimización de recursos	Ordinal: Totalmente de acuerdo (5). De acuerdo (4) Ni en desacuerdo ni de acuerdo (3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)
				- Cumplimiento de metas	
				- Cumplimiento de objetivos	
			Eficacia	- Resultados	
				- Recursos y planeamiento	
			Efectividad	- Alcanzar metas	
				- Aportes	
- Valor agregado y rendimiento					

ANEXO 3
INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE LAS VARIABLES
CUESTIONARIO N° 1 VARIABLE A MEDIR: TRABAJO REMOTO

Instrumento de medición del trabajo remoto

Instrucciones:

Marque con un (x) su respuesta en los recaudos

1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni en acuerdo, ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo

N°	Ítems	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: JORNADA DE TRABAJO					
1	Las actividades laborales propios de sus funciones se pueden realizar a través del trabajo remoto.					
2	Los colaboradores conocen los procedimientos a seguir en el trabajo remoto según sus actividades laborales.					
3	Los colaboradores reciben capacitaciones virtuales para la especialización de sus funciones y mejora continua de sus metas.					
4	En el desarrollo del trabajo remoto los colaboradores coordinan y programan sus actividades laborales en equipo.					
5	En el desarrollo del trabajo remoto los colaboradores realizan todas sus actividades laborales conforme a la designación de los requerimientos.					
6	La institución debe realizar supervisiones virtuales con la finalidad de verificar la realización de las actividades laborales en el trabajo remoto.					
7	El desarrollo del trabajo remoto cumple con los horarios establecidos por la institución.					
8	Los colaboradores justifican el cumplimiento de los horarios establecidos por la institución.					
9	Los colaboradores hacen uso de su derecho de desconexión digital.					
10	Debido al trabajo remoto se ha incrementado la jornada laboral dificultando cumplir con las actividades personales.					
11	Los colaboradores trabajan fuera del horario laboral para cumplir de manera oportuna con sus actividades laborales.					
	DIMENSIÓN 2: SOPORTE LABORAL Y TECNOLÓGICO					
12	Los colaboradores cuentan con internet óptimo para el desarrollo de sus actividades laborales.					
13	Los colaboradores cuentan con equipos de teléfono fijo o móvil suficientes para el desarrollo de sus actividades laborales.					
14	Los colaboradores cuentan con los equipos y medios tecnológicos necesarios para el desarrollo de las actividades laborales en el trabajo remoto.					

15	La institución brinda a los colaboradores soporte técnico ante inconvenientes con el uso de equipos y medios tecnológicos.					
16	Los colaboradores reciben capacitación sobre el uso de los equipos y medios tecnológicos para el desarrollo de las actividades en el trabajo remoto.					
17	Los colaboradores cuentan con conocimientos sobre el uso de las tecnologías de la comunicación y de la información para el desarrollo de las actividades laborales en el trabajo remoto.					
18	La institución debe realizar coordinaciones con el Poder Judicial para que brinden capacitación a los colaboradores respecto al uso de su plataforma virtual.					
	DIMENSIÓN 3: BIENESTAR SOCIAL					
19	Los colaboradores cuentan con un ambiente adecuado para el desarrollo de las actividades laborales en el trabajo remoto.					
20	Los colaboradores cuentan con el mobiliario adecuado para el desarrollo de las actividades laborales en el trabajo remoto.					
21	Los colaboradores tienen pausas activas en el desarrollo del trabajo remoto con la finalidad de prevenir cualquier daño en su salud.					
22	Los colaboradores cuentan con capacitación respecto a la ergonomía en el trabajo remoto.					
23	Los colaboradores cuentan con atención profesional respecto problemas de salud provenientes del trabajo remoto.					
24	La institución brinda capacitación profesional a cada colaborador respecto a la organización personal que deben tener para realizar adecuadamente el trabajo remoto					
25	La desconexión digital favorece la salud de los colaboradores.					

Fuente: Elaboración propia.

Gracias por su colaboración.

INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE LAS VARIABLES

CUESTIONARIO N° 2 VARIABLE A MEDIR: PRODUCTIVIDAD LABORAL

Instrumento de medición de la Productividad laboral

Instrucciones:

Marque con un (x) su respuesta en los recaudos

1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni en acuerdo, ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo

N°	Ítems	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: EFICIENCIA					
1	La institución le proporciona información adecuada para realizar de forma eficaz y eficiente las actividades laborales en el trabajo remoto.					
2	El tiempo u horario laboral es adecuado para realizar las actividades de cada día					
3	Los colaboradores cuentan con un espacio adecuado para realizar sus actividades laborales de forma remota.					
4	La institución debe proveer el equipo necesario para realizar adecuadamente las actividades laborales					
5	El trabajo remoto permite atender más requerimientos asignados en comparación con el trabajo presencial.					
6	El trabajo remoto permite reducir costos en desplazamiento para atender los requerimientos asignados.					
7	Los colaboradores realizan pausas activas para cumplir de manera idónea con los requerimientos asignados.					
8	La institución brinda retroalimentación a los colaboradores con la finalidad de mejorar las actividades laborales.					
9	La institución promueve la comunicación y coordinación entre todos los colaboradores con la finalidad de tomar decisiones óptimas que contribuyan con la productividad laboral.					
10	La institución promueve la cooperación de todos los miembros de su equipo para alcanzar el cumplimiento de los objetivos propuestos					
11	La institución brinda información a los colaboradores respecto al plan estratégico con la finalidad de cumplir con los objetivos					
12	Es necesario realizar las actividades de forma presencial para garantizar el cumplimiento de los objetivos de manera oportuna.					
	DIMENSIÓN 2: EFICACIA					
13	La institución promueve la realización de trabajo en equipo para alcanzar los resultados requeridos.					
14	Se le asigna a cada colaborador tareas de forma proporcional y equitativa para alcanzar los resultados esperados.					
15	El trabajo remoto le permite atender con mayor celeridad los requerimientos asignados.					
16	Los equipos tecnológicos son óptimos para la realización eficaz de las actividades laborales.					
17	Está satisfecho con las iniciativas de su institución para brindar capacitación respecto a la utilización de las tecnologías de la información y comunicación.					

18	La institución realiza reuniones de planificación y coordinación con todos los colaboradores para brindar un servicio eficaz.					
19	La institución planifica las actividades a realizar considerando las sugerencias de todos los colaboradores.					
	DIMENSIÓN 3: EFECTIVIDAD					
20	La institución realiza el reconocimiento a los colaboradores que hayan contribuido con las metas alcanzadas.					
21	La institución motiva a los colaboradores que contribuyan con iniciativas para alcanzar las metas esperadas.					
22	La institución promueve entre sus colaboradores iniciativas de mejora respecto a la atención de usuarios.					
23	Las capacitaciones que brinda la institución son adecuadas y óptimas que permiten al colaborador beneficiado difundir sus conocimiento entre los demás colaboradores.					
24	El desempeño laboral de cada colaborador beneficia en la imagen de la institución.					
25	Los colaboradores se capacitan en actividades formativas como postgrados, especializaciones o cursos para mejorar su desempeño en sus funciones y contribuyan en la productividad laboral.					
26	Los colaboradores dan soluciones oportunas ante el surgimiento de algún problema en el laboral.					
27	La institución evalúa el rendimiento laboral de los colaboradores con la finalidad de medir la productividad alcanzada.					

Fuente: Adaptado de Ramos (2022).

Gracias por su colaboración

ANEXO 4: FICHA TECNICA

Instrumento 1 : Cuestionario
Niveles : Alta, mediana y baja
Objetivos : Determinar la incidencia del trabajo remoto en el servicio de la Defensa Pública
Autor : Elaboración propia
Ámbito de Aplicación : Abogados Defensores Públicos de una Dirección de Lima
Tiempo Estimado : 20 minutos
Estructura : 25 ítems

Instrumento 2 : Cuestionario
Niveles : Alta, mediana y baja
Objetivos : Determinar la incidencia de la productividad laboral en el servicio de la Defensa Pública
Autor : Elaboración propia -adaptado de Ramos (2022)
Ámbito de Aplicación : Abogados Defensores Públicos de una Dirección de Lima
Tiempo Estimado : 20 minutos
Estructura : 27 ítems

ANEXO 5: CONFIABILIDAD TRABAJO REMOTO

RESULTADOS DE PRUEBA PILOTO

VARIABLE: TRABAJO REMOTO

Totalmente en desacuerdo. (1)	En desacuerdo. (2)	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo. (3)	De acuerdo. (4)	Totalmente de acuerdo. (5)
-------------------------------	--------------------	--------------------------------------	-----------------	----------------------------

ENCUESTADOS	D1											D2								D3					SUMA	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	
E 1	5	5	4	4	5	5	4	5	3	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	3	5	109
E 2	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	3	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	114
E 3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4	3	2	2	4	4	4	4	2	2	4	2	2	2	4	81
E 4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	3	4	3	110
E 5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	4	4	114
E 6	5	4	3	3	4	3	2	5	3	5	3	2	2	3	1	3	3	2	4	2	2	3	2	2	5	76
E 7	3	5	4	3	5	5	2	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	4	5	3	3	3	4	3	5	104
E 8	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	89
E 9	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	4	4	114
E 10	5	4	3	3	4	3	2	5	3	5	3	2	2	3	1	3	3	2	4	2	2	3	2	2	5	76
E 11	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	4	4	114
E 12	5	4	3	3	4	3	2	5	3	5	3	2	2	3	1	3	3	2	4	2	2	3	2	2	5	76
E 13	5	5	4	4	5	5	4	5	3	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	3	5	109
E 14	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	3	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	114
E 15	4	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4	3	2	2	4	4	4	4	2	2	4	2	2	2	4	81
VARIANZA	0.3	0.2	0.729	1.2	0.2	0.6	1.3	0.2	0.6	1.3	0.5	1.4	2	1.4	2.4	0.4	0.6	1.3	1	1.7	1.2	0.9	1.3	0.7	0.4	
SUMATORIA DE VARIANZAS	23.74222222																									

VARIANZA
DE LA SUMA
DE LOS
ÍTEMS

253.6622222

Coeficiente de confiabilidad del cuestionario ⇨ 0.944168974
Número de ítems del cuestionario ⇨ 25
Sumatoria de las varianzas de los ítems ⇨ 23.74222222
Varianza total del instrumento ⇨ 253.6622222

RANGO	CONFIABILIDAD
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

RESULTADOS DE PRUEBA PILOTO

VARIABLE: PRODUCTIVIDAD LABORAL

Totalmente en desacuerdo. (1)	En desacuerdo. (2)	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo. (3)	De acuerdo. (4)	Totalmente de acuerdo. (5)
--	-------------------------------	---	------------------------	---------------------------------------

ENCUESTADOS	D1												D2							D3							SUMA	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26		27
E 1	4	3	4	5	5	5	3	3	4	4	4	2	3	4	5	4	4	4	5	3	3	5	5	5	5	5	5	111
E 2	4	5	5	5	4	5	5	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3	4	4	5	5	4	117
E 3	4	4	2	4	4	4	4	3	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	4	77	
E 4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	3	5	5	5	4	123
E 5	4	4	4	2	5	5	5	4	2	4	2	5	4	3	5	3	5	4	4	2	2	2	3	4	4	4	99	
E 6	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	5	5	4	4	113
E 7	4	4	3	5	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	5	5	4	5	109
E 8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104
E 9	4	3	4	5	5	5	3	3	4	4	4	2	3	4	5	4	4	4	5	3	3	5	5	5	5	5	5	111
E 10	4	4	4	2	5	5	5	4	2	4	2	5	4	3	5	3	5	4	4	2	2	2	3	4	4	4	4	99
E 11	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	5	5	4	4	113
E 12	4	4	2	4	4	4	4	3	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	4	77
E 13	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	3	5	5	5	4	123
E 14	4	5	5	5	4	5	5	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3	4	4	5	5	4	117
E 15	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	5	5	4	4	113
VARIANZA	0.3	0	1	1	0	0	1	0	1	1	1	2	1	1	0	1	1	1	1	0	0.5	1	1	0	1	0	0.2	
SUMATORIA DE VARIANZAS	19.52888889																											
VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ÍTEMS	186.1955556																											

Coefficiente de confiabilidad del cuestionario	⇒	0.929543794
Número de ítems del cuestionario	⇒	27
Sumatoria de las varianzas de los ítems	⇒	19.52888889
Varianza total del instrumento	⇒	186.1955556

RANGO	CONFIABILIDAD
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

ANEXO 6: VALIDACION

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: TRABAJO REMOTO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinenci a ¹		Relevancia 2		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: JORNADA DE TRABAJO							
1	Las actividades laborales propios de sus funciones se pueden realizar a través del trabajo remoto.	X		X		X		
2	Los colaboradores conocen los procedimientos a seguir en el trabajo remoto según sus actividades laborales.	X		X		X		
3	Los colaboradores reciben capacitaciones virtuales para la especialización de sus funciones y mejora continua de sus metas.	X		X		X		
4	En el desarrollo del trabajo remoto los colaboradores coordinan y programan sus actividades laborales en equipo.	X		X		X		
5	En el desarrollo del trabajo remoto los colaboradores realizan todas sus actividades laborales conforme a la designación de los requerimientos.	X		X		X		
6	La institución debe realizar supervisiones virtuales con la finalidad de verificar la realización de las actividades laborales en el trabajo remoto.	X		X		X		
7	El desarrollo del trabajo remoto cumple con los horarios establecidos por la institución.	X		X		X		
8	Los colaboradores justifican el cumplimiento de los horarios establecidos por la institución.	X		X		X		
9	Los colaboradores hacen uso de su derecho de desconexión digital.	X		X		X		
10	Debido al trabajo remoto se ha incrementado la jornada laboral dificultando cumplir con las actividades personales.	X		X		X		
11	Los colaboradores trabajan fuera del horario laboral para cumplir de manera oportuna con sus actividades laborales.	x		x		X		
	DIMENSIÓN 2: SOPORTE LABORAL Y TECNOLÓGICO							
12	Los colaboradores cuentan con internet óptimo para el desarrollo de sus actividades laborales.	X		X		X		
13	Los colaboradores cuentan con equipos de teléfono fijo o móvil suficientes para el desarrollo de sus actividades laborales.	X		X		X		
14	Los colaboradores cuentan con los equipos y medios tecnológicos necesarios para el desarrollo de las actividades laborales en el trabajo remoto.	X		X		X		
15	La institución brinda a los colaboradores soporte técnico ante inconvenientes con el uso de equipos y medios tecnológicos.	X		X		X		
16	Los colaboradores reciben capacitación sobre el uso de los equipos y medios tecnológicos para el desarrollo de las actividades en el trabajo remoto.	X		X		X		
17	Los colaboradores cuentan con conocimientos sobre el uso de las tecnologías de la comunicación y de la información para el desarrollo de las actividades laborales en el trabajo remoto.	X		X		X		

18	La institución debe realizar coordinaciones con el Poder Judicial para que brinden capacitación a los colaboradores respecto al uso de su plataforma virtual.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: BIENESTAR SOCIAL	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Los colaboradores cuentan con un ambiente adecuado para el desarrollo de las actividades laborales en el trabajo remoto.	X		X		X		
20	Los colaboradores cuentan con el mobiliario adecuado para el desarrollo de las actividades laborales en el trabajo remoto.	X		X		X		
21	Los colaboradores tienen pausas activas en el desarrollo del trabajo remoto con la finalidad de prevenir cualquier daño en su salud.	X		X		X		
22	Los colaboradores cuentan con capacitación respecto a la ergonomía en el trabajo remoto.	X		X		X		
23	Los colaboradores cuentan con atención profesional respecto problemas de salud provenientes del trabajo remoto.	X		X		X		
24	La institución brinda capacitación profesional a cada colaborador respecto a la organización personal que deben tener para realizar adecuadamente el trabajo remoto.	X		X		X		
25	La desconexión digital favorece la salud de los colaboradores.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Dennis Fernando Jaramillo Ostos DNI: 10754317

Especialidad del validador: Metodólogo

20 de junio de 2022

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

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

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

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



Firma del Experto Informante.
Especialidad

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: EFICIENCIA							
1	La institución le proporciona información adecuada para realizar de forma eficaz y eficiente las actividades laborales en el trabajo remoto.	X		X		X		
2	El tiempo u horario laboral es adecuado para realizar las actividades de cada día	X		X		X		
3	Los colaboradores cuentan con un espacio adecuado para realizar sus actividades laborales de forma remota.	X		X		X		
4	La institución debe proveer el equipo necesario para realizar adecuadamente las actividades laborales	X		X		X		
5	El trabajo remoto permite atender más requerimientos asignados en comparación con el trabajo presencial.	X		X		X		
6	El trabajo remoto permite reducir costos en desplazamiento para atender los requerimientos asignados.	X		X		X		
7	Los colaboradores realizan pausas activas para cumplir de manera idónea con los requerimientos asignados.	X		X		X		
8	La institución brinda retroalimentación a los colaboradores con la finalidad de mejorar las actividades laborales.	X		X		X		
9	La institución promueve la comunicación y coordinación entre todos los colaboradores con la finalidad de tomar decisiones óptimas que contribuyan con la productividad laboral.	X		X		X		
10	La institución promueve la cooperación de todos los miembros de su equipo para alcanzar el cumplimiento de los objetivos propuestos	X		X		X		
11	La institución brinda información a los colaboradores respecto al plan estratégico con la finalidad de cumplir con los objetivos	X		X		X		
12	Es necesario realizar las actividades de forma presencial para garantizar el cumplimiento de los objetivos de manera oportuna.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: EFICACIA	Si	No	Si	No	Si	No	
13	La institución promueve la realización de trabajo en equipo para alcanzar los resultados requeridos.	X		X		X		
14	Se le asigna a cada colaborador tareas de forma proporcional y equitativa para alcanzar los resultados esperados.	X		X		X		
15	El trabajo remoto le permite atender con mayor celeridad los requerimiento asignados.	X		X		X		
16	Los equipos tecnológicos son óptimos para la realización eficaz de las actividades laborales.	X		X		X		
17	Está satisfecho con las iniciativas de su institución para brindar capacitación respecto a la utilización de las tecnologías de la información y comunicación.	X		X		X		
18	La institución realiza reuniones de planificación y coordinación con todos los colaboradores para brindar un servicio eficaz.	X		X		X		
19	La institución planifica las actividades a realizar considerando las sugerencias de todos los colaboradores.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: EFECTIVIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	

20	La institución realiza el reconocimiento a los colaboradores que hayan contribuido con las metas alcanzadas.	X		X		X	
21	La institución motiva a los colaboradores que contribuyan con iniciativas para alcanzar las metas esperadas.	X		X		X	
22	La institución promueve entre sus colaboradores iniciativas de mejora respecto a la atención de usuarios.	X		X		X	
23	Las capacitaciones que brinda la institución son adecuadas y óptimas que permiten al colaborador beneficiado difundir sus conocimiento entre los demás colaboradores.	x		X		X	
24	El desempeño laboral de cada colaborador beneficia en la imagen de la institución.	X		X		X	
25	Los colaboradores se capacitan en actividades formativas como postgrados, especializaciones o cursos para mejorar su desempeño en sus funciones y contribuyan en la productividad laboral.	X		X		X	
26	Los colaboradores dan soluciones oportunas ante el surgimiento de algún problema en el laboral.	X		X		X	
27	La institución evalúa el rendimiento laboral de los colaboradores con la finalidad de medir la productividad alcanzada.	x		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Dennis Fernando Jaramillo Ostos DNI: 10754317

Especialidad del validador: Metodólogo

20 de junio de 2022

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

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

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

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



Firma del Experto Informante.
Especialidad



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: TRABAJO REMOTO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: JORNADA DE TRABAJO							
1	Las actividades laborales propios de sus funciones se pueden realizar a través del trabajo remoto.	X		X		X		
2	Los colaboradores conocen los procedimientos a seguir en el trabajo remoto según sus actividades laborales.	X		X		X		
3	Los colaboradores reciben capacitaciones virtuales para la especialización de sus funciones y mejora continua de sus metas.	X		X		X		
4	En el desarrollo del trabajo remoto los colaboradores coordinan y programan sus actividades laborales en equipo.	X		X		X		
5	En el desarrollo del trabajo remoto los colaboradores realizan todas sus actividades laborales conforme a la designación de los requerimientos.	X		X		X		
6	La institución debe realizar supervisiones virtuales con la finalidad de verificar la realización de las actividades laborales en el trabajo remoto.	X		X		X		
7	El desarrollo del trabajo remoto cumple con los horarios establecidos por la institución.	X		X		X		
8	Los colaboradores justifican el cumplimiento de los horarios establecidos por la institución.	X		X		X		
9	Los colaboradores hacen uso de su derecho de desconexión digital.	X		X		X		
10	Debido al trabajo remoto se ha incrementado la jornada laboral dificultando cumplir con las actividades personales.	X		X		X		
11	Los colaboradores trabajan fuera del horario laboral para cumplir de manera oportuna con sus actividades laborales.	x		x		X		
	DIMENSIÓN 2: SOPORTE LABORAL Y TECNOLÓGICO	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Los colaboradores cuentan con internet óptimo para el desarrollo de sus actividades laborales.	X		X		X		
13	Los colaboradores cuentan con equipos de teléfono fijo o móvil suficientes para el desarrollo de sus actividades laborales.	X		X		X		
14	Los colaboradores cuentan con los equipos y medios tecnológicos necesarios para el desarrollo de las actividades laborales en el trabajo remoto.	X		X		X		
15	La institución brinda a los colaboradores soporte técnico ante inconvenientes con el uso de equipos y medios tecnológicos.	X		X		X		
16	Los colaboradores reciben capacitación sobre el uso de los equipos y medios tecnológicos para el desarrollo de las actividades en el trabajo remoto.	X		X		X		
17	Los colaboradores cuentan con conocimientos sobre el uso de las tecnologías de la comunicación y de la información para el desarrollo de las actividades laborales en el trabajo remoto.	X		X		X		
18	La institución debe realizar coordinaciones con el Poder Judicial para que brinden capacitación a los	X		X		X		

	colaboradores respecto al uso de su plataforma virtual.						
	DIMENSIÓN 3: BIENESTAR SOCIAL	Si	No	Si	No	Si	No
19	Los colaboradores cuentan con un ambiente adecuado para el desarrollo de las actividades laborales en el trabajo remoto.	X		X		X	
20	Los colaboradores cuentan con el mobiliario adecuado para el desarrollo de las actividades laborales en el trabajo remoto.	X		X		X	
21	Los colaboradores tienen pausas activas en el desarrollo del trabajo remoto con la finalidad de prevenir cualquier daño en su salud.	X		X		X	
22	Los colaboradores cuentan con capacitación respecto a la ergonomía en el trabajo remoto.	X		X		X	
23	Los colaboradores cuentan con atención profesional respecto problemas de salud provenientes del trabajo remoto.	X		X		X	
24	La institución brinda capacitación profesional a cada colaborador respecto a la organización personal que deben tener para realizar adecuadamente el trabajo remoto.	X		X		X	
25	La desconexión digital favorece la salud de los colaboradores.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Gustavo Zarate Ruiz

DNI: 09870134

Especialidad del validador: Dr. En Gestión Pública y Gobernabilidad. Mg. En Administración de Negocios – MBA y en Gestión Pública.

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

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

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

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

22 de junio del 2022



**Firma del Experto Informante.
Especialidad – Administrador
RENACYT: PO159220
CLAD: 15629**

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0565-0577>

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: EFICIENCIA							
1	La institución le proporciona información adecuada para realizar de forma eficaz y eficiente las actividades laborales en el trabajo remoto.	X		X		X		
2	El tiempo u horario laboral es adecuado para realizar las actividades de cada día	X		X		X		
3	Los colaboradores cuentan con un espacio adecuado para realizar sus actividades laborales de forma remota.	X		X		X		
4	La institución debe proveer el equipo necesario para realizar adecuadamente las actividades laborales	X		X		X		
5	El trabajo remoto permite atender más requerimientos asignados en comparación con el trabajo presencial.	X		X		X		
6	El trabajo remoto permite reducir costos en desplazamiento para atender los requerimientos asignados.	X		X		X		
7	Los colaboradores realizan pausas activas para cumplir de manera idónea con los requerimientos asignados.	X		X		X		
8	La institución brinda retroalimentación a los colaboradores con la finalidad de mejorar las actividades laborales.	X		X		X		
9	La institución promueve la comunicación y coordinación entre todos los colaboradores con la finalidad de tomar decisiones óptimas que contribuyan con la productividad laboral.	X		X		X		
10	La institución promueve la cooperación de todos los miembros de su equipo para alcanzar el cumplimiento de los objetivos propuestos	X		X		X		
11	La institución brinda información a los colaboradores respecto al plan estratégico con la finalidad de cumplir con los objetivos	X		X		X		
12	Es necesario realizar las actividades de forma presencial para garantizar el cumplimiento de los objetivos de manera oportuna.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: EFICACIA	Si	No	Si	No	Si	No	
13	La institución promueve la realización de trabajo en equipo para alcanzar los resultados requeridos.	X		X		X		
14	Se le asigna a cada colaborador tareas de forma proporcional y equitativa para alcanzar los resultados esperados.	X		X		X		
15	El trabajo remoto le permite atender con mayor celeridad los requerimiento asignados.	X		X		X		
16	Los equipos tecnológicos son óptimos para la realización eficaz de las actividades laborales.	X		X		X		
17	Está satisfecho con las iniciativas de su institución para brindar capacitación respecto a la utilización de las tecnologías de la información y comunicación.	X		X		X		
18	La institución realiza reuniones de planificación y coordinación con todos los colaboradores para brindar un servicio eficaz.	X		X		X		
19	La institución planifica las actividades a realizar considerando las sugerencias de todos los colaboradores.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: EFECTIVIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	

20	La institución realiza el reconocimiento a los colaboradores que hayan contribuido con las metas alcanzadas.	X		X		X	
21	La institución motiva a los colaboradores que contribuyan con iniciativas para alcanzar las metas esperadas.	X		X		X	
22	La institución promueve entre sus colaboradores iniciativas de mejora respecto a la atención de usuarios.	X		X		X	
23	Las capacitaciones que brinda la institución son adecuadas y óptimas que permiten al colaborador beneficiado difundir sus conocimientos entre los demás colaboradores.	x		X		X	
24	El desempeño laboral de cada colaborador beneficia en la imagen de la institución.	X		X		X	
25	Los colaboradores se capacitan en actividades formativas como postgrados, especializaciones o cursos para mejorar su desempeño en sus funciones y contribuyan en la productividad laboral.	X		X		X	
26	Los colaboradores dan soluciones oportunas ante el surgimiento de algún problema en el laboral.	X		X		X	
27	La institución evalúa el rendimiento laboral de los colaboradores con la finalidad de medir la productividad alcanzada.	x		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Gustavo Zarate Ruiz

DNI: 09870134

Especialidad del validador: Dr. En Gestión Pública y Gobernabilidad. Mg. En Administración de Negocios – MBA y en Gestión Pública.

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

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

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

22 de junio del 2022

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



Firma del Experto Informante.
Especialidad – Administrador
RENACYT: PO159220
CLAD: 15629

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0565-0577>

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: TRABAJO REMOTO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: JORNADA DE TRABAJO							
1	Las actividades laborales propios de sus funciones se pueden realizar a través del trabajo remoto.	X		X		X		
2	Los colaboradores conocen los procedimientos a seguir en el trabajo remoto según sus actividades laborales.	X		X		X		
3	Los colaboradores reciben capacitaciones virtuales para la especialización de sus funciones y mejora continua de sus metas.	X		X		X		
4	En el desarrollo del trabajo remoto los colaboradores coordinan y programan sus actividades laborales en equipo.	X		X		X		
5	En el desarrollo del trabajo remoto los colaboradores realizan todas sus actividades laborales conforme a la designación de los requerimientos.	X		X		X		
6	La institución debe realizar supervisiones virtuales con la finalidad de verificar la realización de las actividades laborales en el trabajo remoto.	X		X		X		
7	El desarrollo del trabajo remoto cumple con los horarios establecidos por la institución.	X		X		X		
8	Los colaboradores justifican el cumplimiento de los horarios establecidos por la institución.	X		X		X		
9	Los colaboradores hacen uso de su derecho de desconexión digital.	X		X		X		
10	Debido al trabajo remoto se ha incrementado la jornada laboral dificultando cumplir con las actividades personales.	X		X		X		
11	Los colaboradores trabajan fuera del horario laboral para cumplir de manera oportuna con sus actividades laborales.	x		x		X		
	DIMENSIÓN 2: SOPORTE LABORAL Y TECNOLÓGICO	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Los colaboradores cuentan con internet óptimo para el desarrollo de sus actividades laborales.	X		X		X		
13	Los colaboradores cuentan con equipos de teléfono fijo o móvil suficientes para el desarrollo de sus actividades laborales.	X		X		X		
14	Los colaboradores cuentan con los equipos y medios tecnológicos necesarios para el desarrollo de las actividades laborales en el trabajo remoto.	X		X		X		
15	La institución brinda a los colaboradores soporte técnico ante inconvenientes con el uso de equipos y medios tecnológicos.	X		X		X		
16	Los colaboradores reciben capacitación sobre el uso de los equipos y medios tecnológicos para el desarrollo de las actividades en el trabajo remoto.	X		X		X		
17	Los colaboradores cuentan con conocimientos sobre el uso de las tecnologías de la comunicación y de la información para el desarrollo de las actividades laborales en el trabajo remoto.	X		X		X		

18	La institución debe realizar coordinaciones con el Poder Judicial para que brinden capacitación a los colaboradores respecto al uso de su plataforma virtual.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: BIENESTAR SOCIAL	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Los colaboradores cuentan con un ambiente adecuado para el desarrollo de las actividades laborales en el trabajo remoto.	X		X		X		
20	Los colaboradores cuentan con el mobiliario adecuado para el desarrollo de las actividades laborales en el trabajo remoto.	X		X		X		
21	Los colaboradores tienen pausas activas en el desarrollo del trabajo remoto con la finalidad de prevenir cualquier daño en su salud.	X		X		X		
22	Los colaboradores cuentan con capacitación respecto a la ergonomía en el trabajo remoto.	X		X		X		
23	Los colaboradores cuentan con atención profesional respecto problemas de salud provenientes del trabajo remoto.	X		X		X		
24	La institución brinda capacitación profesional a cada colaborador respecto a la organización personal que deben tener para realizar adecuadamente el trabajo remoto.	X		X		X		
25	La desconexión digital favorece la salud de los colaboradores.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Pérez Saavedra, Segundo Sigifredo DNI: 25601051

Especialidad del validador: Gestión de la Educación

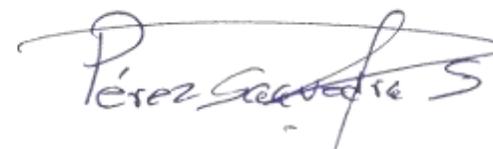
14 de junio de 2022

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

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

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

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



Firma del Experto Informante.

Especialidad



ESCUELA DE POSTGRADO

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: EFICIENCIA							
1	La institución le proporciona información adecuada para realizar de forma eficaz y eficiente las actividades laborales en el trabajo remoto.	X		X		X		
2	El tiempo u horario laboral es adecuado para realizar las actividades de cada día	X		X		X		
3	Los colaboradores cuentan con un espacio adecuado para realizar sus actividades laborales de forma remota.	X		X		X		
4	La institución debe proveer el equipo necesario para realizar adecuadamente las actividades laborales	X		X		X		
5	El trabajo remoto permite atender más requerimientos asignados en comparación con el trabajo presencial.	X		X		X		
6	El trabajo remoto permite reducir costos en desplazamiento para atender los requerimientos asignados.	X		X		X		
7	Los colaboradores realizan pausas activas para cumplir de manera idónea con los requerimientos asignados.	X		X		X		
8	La institución brinda retroalimentación a los colaboradores con la finalidad de mejorar las actividades laborales.	X		X		X		
9	La institución promueve la comunicación y coordinación entre todos colaboradores con la finalidad de tomar decisiones óptimas que contribuyan con la productividad laboral.	X		X		X		
10	La institución promueve la cooperación de todos los miembros de su equipo para alcanzar el cumplimiento de los objetivos propuestos	X		X		X		
11	La institución brinda información a los colaboradores respecto al plan estratégico con la finalidad de cumplir con los objetivos	X		X		X		
12	Es necesario realizar las actividades de forma presencial para garantizar el cumplimiento de los objetivos de manera oportuna.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: EFICACIA							
13	La institución promueve la realización de trabajo en equipo para alcanzar los resultados requeridos.	X		X		X		
14	Se le asigna a cada colaborador tareas de forma proporcional y equitativa para alcanzar los resultados esperados.	X		X		X		
15	El trabajo remoto le permite atender con mayor celeridad los requerimiento asignados.	X		X		X		
16	Los equipos tecnológicos son óptimos para la realización eficaz de las actividades laborales.	X		X		X		
17	Está satisfecho con las iniciativas de su institución para brindar capacitación respecto a la utilización de las tecnologías de la información y comunicación.	X		X		X		
18	La institución realiza reuniones de planificación y coordinación con todos los colaboradores para brindar un servicio eficaz.	X		X		X		
19	La institución planifica las actividades a realizar considerando las sugerencias de todos los colaboradores.	X		X		X		

	DIMENSIÓN 3: EFECTIVIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
20	La institución realiza el reconocimiento a los colaboradores que hayan contribuido con las metas alcanzadas.	X		X		X		
21	La institución motiva a los colaboradores que contribuyan con iniciativas para alcanzar las metas esperadas.	X		X		X		
22	La institución promueve entre sus colaboradores iniciativas de mejora respecto a la atención de usuarios.	X		X		X		
23	Las capacitaciones que brinda la institución son adecuadas y óptimas que permiten al colaborador beneficiado difundir sus conocimientos entre los demás colaboradores.	x		X		X		
24	El desempeño laboral de cada colaborador beneficia en la imagen de la institución.	X		X		X		
25	Los colaboradores se capacitan en actividades formativas como postgrados, especializaciones o cursos para mejorar su desempeño en sus funciones y contribuyan en la productividad laboral.	X		X		X		
26	Los colaboradores dan soluciones oportunas ante el surgimiento de algún problema en el laboral.	X		X		X		
27	La institución evalúa el rendimiento laboral de los colaboradores con la finalidad de medir la productividad alcanzada.	x		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Pérez Saavedra, Segundo Sigifredo DNI: 25601051

Especialidad del validador: Gestión de la Educación

14 de junio de 2022

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

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

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

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

Firma del Experto Informante.

Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: TRABAJO REMOTO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: JORNADA DE TRABAJO							
1	Las actividades laborales propios de sus funciones se pueden realizar a través del trabajo remoto.	X		X		X		
2	Los colaboradores conocen los procedimientos a seguir en el trabajo remoto según sus actividades laborales.	X		X		X		
3	Los colaboradores reciben capacitaciones virtuales para la especialización de sus funciones y mejora continua de sus metas.	X		X		X		
4	En el desarrollo del trabajo remoto los colaboradores coordinan y programan sus actividades laborales en equipo.	X		X		X		
5	En el desarrollo del trabajo remoto los colaboradores realizan todas sus actividades laborales conforme a la designación de los requerimientos.	X		X		X		
6	La institución debe realizar supervisiones virtuales con la finalidad de verificar la realización de las actividades laborales en el trabajo remoto.	X		X		X		
7	El desarrollo del trabajo remoto cumple con los horarios establecidos por la institución.	X		X		X		
8	Los colaboradores justifican el cumplimiento de los horarios establecidos por la institución.	X		X		X		
9	Los colaboradores hacen uso de su derecho de desconexión digital.	X		X		X		
10	Debido al trabajo remoto se ha incrementado la jornada laboral dificultando cumplir con las actividades personales.	X		X		X		
11	Los colaboradores trabajan fuera del horario laboral para cumplir de manera oportuna con sus actividades laborales.	x		x		X		
	DIMENSIÓN 2: SOPORTE LABORAL Y TECNOLÓGICO	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Los colaboradores cuentan con internet óptimo para el desarrollo de sus actividades laborales.	X		X		X		
13	Los colaboradores cuentan con equipos de teléfono fijo o móvil suficientes para el desarrollo de sus actividades laborales.	X		X		X		
14	Los colaboradores cuentan con los equipos y medios tecnológicos necesarios para el desarrollo de las actividades laborales en el trabajo remoto.	X		X		X		
15	La institución brinda a los colaboradores soporte técnico ante inconvenientes con el uso de equipos y medios tecnológicos.	X		X		X		
16	Los colaboradores reciben capacitación sobre el uso de los equipos y medios tecnológicos para el desarrollo de las actividades en el trabajo remoto.	X		X		X		
17	Los colaboradores cuentan con conocimientos sobre el uso de las tecnologías de la comunicación y de la información para el desarrollo de las actividades laborales en el trabajo remoto.	X		X		X		

18	La institución debe realizar coordinaciones con el Poder Judicial para que brinden capacitación a los colaboradores respecto al uso de su plataforma virtual.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: BIENESTAR SOCIAL	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Los colaboradores cuentan con un ambiente adecuado para el desarrollo de las actividades laborales en el trabajo remoto.	X		X		X		
20	Los colaboradores cuentan con el mobiliario adecuado para el desarrollo de las actividades laborales en el trabajo remoto.	X		X		X		
21	Los colaboradores tienen pausas activas en el desarrollo del trabajo remoto con la finalidad de prevenir cualquier daño en su salud.	X		X		X		
22	Los colaboradores cuentan con capacitación respecto a la ergonomía en el trabajo remoto.	X		X		X		
23	Los colaboradores cuentan con atención profesional respecto problemas de salud provenientes del trabajo remoto.	X		X		X		
24	La institución brinda capacitación profesional a cada colaborador respecto a la organización personal que deben tener para realizar adecuadamente el trabajo remoto.	X		X		X		
25	La desconexión digital favorece la salud de los colaboradores.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Sánchez Aguirre Flor de María DNI: 09104533

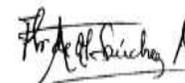
Especialidad del validador: Metodólogo- Dr. En Educación.

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

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

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

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



Dra. Flor de María Sánchez Aguirre
DOCENTE

Investigador Kenacyt-Concytec
Nivel: Carlos Monge III

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6416-6817>

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: EFICIENCIA							
1	La institución le proporciona información adecuada para realizar de forma eficaz y eficiente las actividades laborales en el trabajo remoto.	X		X		X		
2	El tiempo u horario laboral es adecuado para realizar las actividades de cada día	X		X		X		
3	Los colaboradores cuentan con un espacio adecuado para realizar sus actividades laborales de forma remota.	X		X		X		
4	La institución debe proveer el equipo necesario para realizar adecuadamente las actividades laborales	X		X		X		
5	El trabajo remoto permite atender más requerimientos asignados en comparación con el trabajo presencial.	X		X		X		
6	El trabajo remoto permite reducir costos en desplazamiento para atender los requerimientos asignados.	X		X		X		
7	Los colaboradores realizan pausas activas para cumplir de manera idónea con los requerimientos asignados.	X		X		X		
8	La institución brinda retroalimentación a los colaboradores con la finalidad de mejorar las actividades laborales.	X		X		X		
9	La institución promueve la comunicación y coordinación entre todos los colaboradores con la finalidad de tomar decisiones óptimas que contribuyan con la productividad laboral.	X		X		X		
10	La institución promueve la cooperación de todos los miembros de su equipo para alcanzar el cumplimiento de los objetivos propuestos	X		X		X		
11	La institución brinda información a los colaboradores respecto al plan estratégico con la finalidad de cumplir con los objetivos	X		X		X		
12	Es necesario realizar las actividades de forma presencial para garantizar el cumplimiento de los objetivos de manera oportuna.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: EFICACIA	Si	No	Si	No	Si	No	
13	La institución promueve la realización de trabajo en equipo para alcanzar los resultados requeridos.	X		X		X		
14	Se le asigna a cada colaborador tareas de forma proporcional y equitativa para alcanzar los resultados esperados.	X		X		X		
15	El trabajo remoto le permite atender con mayor celeridad los requerimiento asignados.	X		X		X		
16	Los equipos tecnológicos son óptimos para la realización eficaz de las actividades laborales.	X		X		X		
17	Está satisfecho con las iniciativas de su institución para brindar capacitación respecto a la utilización de las tecnologías de la información y comunicación.	X		X		X		
18	La institución realiza reuniones de planificación y coordinación con todos los colaboradores para brindar un servicio eficaz.	X		X		X		
19	La institución planifica las actividades a realizar considerando las sugerencias de todos los colaboradores.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: EFECTIVIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	

20	La institución realiza el reconocimiento a los colaboradores que hayan contribuido con las metas alcanzadas.	X		X		X	
21	La institución motiva a los colaboradores que contribuyan con iniciativas para alcanzar las metas esperadas.	X		X		X	
22	La institución promueve entre sus colaboradores iniciativas de mejora respecto a la atención de usuarios.	X		X		X	
23	Las capacitaciones que brinda la institución son adecuadas y óptimas que permiten al colaborador beneficiado difundir sus conocimientos entre los demás colaboradores.	x		X		X	
24	El desempeño laboral de cada colaborador beneficia en la imagen de la institución.	X		X		X	
25	Los colaboradores se capacitan en actividades formativas como postgrados, especializaciones o cursos para mejorar su desempeño en sus funciones y contribuyan en la productividad laboral.	X		X		X	
26	Los colaboradores dan soluciones oportunas ante el surgimiento de algún problema en el laboral.	X		X		X	
27	La institución evalúa el rendimiento laboral de los colaboradores con la finalidad de medir la productividad alcanzada.	x		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Sánchez Aguirre Flor de María DNI: 09104533

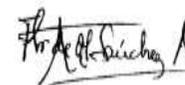
Especialidad del validador: Metodólogo- Dr. En Educación.

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

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

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

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



Dra. Flor de María Sánchez Aguirre
DOCENTE

Investigador Renacyt-Concytec
Nivel: Carlos Monge III

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6416-6817>

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: TRABAJO REMOTO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: JORNADA DE TRABAJO							
1	Las actividades laborales propios de sus funciones se pueden realizar a través del trabajo remoto.	X		X		X		
2	Los colaboradores conocen los procedimientos a seguir en el trabajo remoto según sus actividades laborales.	X		X		X		
3	Los colaboradores reciben capacitaciones virtuales para la especialización de sus funciones y mejora continua de sus metas.	X		X		X		
4	En el desarrollo del trabajo remoto los colaboradores coordinan y programan sus actividades laborales en equipo.	X		X		X		
5	En el desarrollo del trabajo remoto los colaboradores realizan todas sus actividades laborales conforme a la designación de los requerimientos.	X		X		X		
6	La institución debe realizar supervisiones virtuales con la finalidad de verificar la realización de las actividades laborales en el trabajo remoto.	X		X		X		
7	El desarrollo del trabajo remoto cumple con los horarios establecidos por la institución.	X		X		X		
8	Los colaboradores justifican el cumplimiento de los horarios establecidos por la institución.	X		X		X		
9	Los colaboradores hacen uso de su derecho de desconexión digital.	X		X		X		
10	Debido al trabajo remoto se ha incrementado la jornada laboral dificultando cumplir con las actividades personales.	X		X		X		
11	Los colaboradores trabajan fuera del horario laboral para cumplir de manera oportuna con sus actividades laborales.	x		x		X		
	DIMENSIÓN 2: SOPORTE LABORAL Y TECNOLÓGICO	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Los colaboradores cuentan con internet óptimo para el desarrollo de sus actividades laborales.	X		X		X		
13	Los colaboradores cuentan con equipos de teléfono fijo o móvil suficientes para el desarrollo de sus actividades laborales.	X		X		X		
14	Los colaboradores cuentan con los equipos y medios tecnológicos necesarios para el desarrollo de las actividades laborales en el trabajo remoto.	X		X		X		
15	La institución brinda a los colaboradores soporte técnico ante inconvenientes con el uso de equipos y medios tecnológicos.	X		X		X		
16	Los colaboradores reciben capacitación sobre el uso de los equipos y medios tecnológicos para el desarrollo de las actividades en el trabajo remoto.	X		X		X		
17	Los colaboradores cuentan con conocimientos sobre el uso de las tecnologías de la comunicación y de la información para el desarrollo de las actividades laborales en el trabajo remoto.	X		X		X		

18	La institución debe realizar coordinaciones con el Poder Judicial para que brinden capacitación a los colaboradores respecto al uso de su plataforma virtual.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: BIENESTAR SOCIAL	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Los colaboradores cuentan con un ambiente adecuado para el desarrollo de las actividades laborales en el trabajo remoto.	X		X		X		
20	Los colaboradores cuentan con el mobiliario adecuado para el desarrollo de las actividades laborales en el trabajo remoto.	X		X		X		
21	Los colaboradores tienen pausas activas en el desarrollo del trabajo remoto con la finalidad de prevenir cualquier daño en su salud.	X		X		X		
22	Los colaboradores cuentan con capacitación respecto a la ergonomía en el trabajo remoto.	X		X		X		
23	Los colaboradores cuentan con atención profesional respecto problemas de salud provenientes del trabajo remoto.	X		X		X		
24	La institución brinda capacitación profesional a cada colaborador respecto a la organización personal que deben tener para realizar adecuadamente el trabajo remoto.	X		X		X		
25	La desconexión digital favorece la salud de los colaboradores.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Alegre Quito, Milagros Teresa **DNI: 45494427**

Especialidad del validador: Gestión Pública

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

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

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

21 de junio del 2022

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



Firma del Experto Informante.

Especialidad



ESCUELA DE POSTGRADO

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: EFICIENCIA							
1	La institución le proporciona información adecuada para realizar de forma eficaz y eficiente las actividades laborales en el trabajo remoto.	X		X		X		
2	El tiempo u horario laboral es adecuado para realizar las actividades de cada día	X		X		X		
3	Los colaboradores cuentan con un espacio adecuado para realizar sus actividades laborales de forma remota.	X		X		X		
4	La institución debe proveer el equipo necesario para realizar adecuadamente las actividades laborales	X		X		X		
5	El trabajo remoto permite atender más requerimientos asignados en comparación con el trabajo presencial.	X		X		X		
6	El trabajo remoto permite reducir costos en desplazamiento para atender los requerimientos asignados.	X		X		X		
7	Los colaboradores realizan pausas activas para cumplir de manera idónea con los requerimientos asignados.	X		X		X		
8	La institución brinda retroalimentación a los colaboradores con la finalidad de mejorar las actividades laborales.	X		X		X		
9	La institución promueve la comunicación y coordinación entre todos colaboradores con la finalidad de tomar decisiones óptimas que contribuyan con la productividad laboral.	X		X		X		
10	La institución promueve la cooperación de todos los miembros de su equipo para alcanzar el cumplimiento de los objetivos propuestos	X		X		X		
11	La institución brinda información a los colaboradores respecto al plan estratégico con la finalidad de cumplir con los objetivos	X		X		X		
12	Es necesario realizar las actividades de forma presencial para garantizar el cumplimiento de los objetivos de manera oportuna.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: EFICACIA	Si	No	Si	No	Si	No	
13	La institución promueve la realización de trabajo en equipo para alcanzar los resultados requeridos.	X		X		X		
14	Se le asigna a cada colaborador tareas de forma proporcional y equitativa para alcanzar los resultados esperados.	X		X		X		
15	El trabajo remoto le permite atender con mayor celeridad los requerimiento asignados.	X		X		X		
16	Los equipos tecnológicos son óptimos para la realización eficaz de las actividades laborales.	X		X		X		
17	Está satisfecho con las iniciativas de su institución para brindar capacitación respecto a la utilización de las tecnologías de la información y comunicación.	X		X		X		
18	La institución realiza reuniones de planificación y coordinación con todos los colaboradores para brindar un servicio eficaz.	X		X		X		
19	La institución planifica las actividades a realizar considerando las sugerencias de todos los colaboradores.	X		X		X		

	DIMENSIÓN 3: EFECTIVIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
20	La institución realiza el reconocimiento a los colaboradores que hayan contribuido con las metas alcanzadas.	X		X		X		
21	La institución motiva a los colaboradores que contribuyan con iniciativas para alcanzar las metas esperadas.	X		X		X		
22	La institución promueve entre sus colaboradores iniciativas de mejora respecto a la atención de usuarios.	X		X		X		
23	Las capacitaciones que brinda la institución son adecuadas y óptimas que permiten al colaborador beneficiado difundir sus conocimientos entre los demás colaboradores.	x		X		X		
24	El desempeño laboral de cada colaborador beneficia en la imagen de la institución.	X		X		X		
25	Los colaboradores se capacitan en actividades formativas como postgrados, especializaciones o cursos para mejorar su desempeño en sus funciones y contribuyan en la productividad laboral.	X		X		X		
26	Los colaboradores dan soluciones oportunas ante el surgimiento de algún problema en el laboral.	X		X		X		
27	La institución evalúa el rendimiento laboral de los colaboradores con la finalidad de medir la productividad alcanzada.	x		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Alegre Quito, Milagros Teresa **DNI: 45494427**

Especialidad del validador: Gestión Pública

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

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

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

21 de junio del 2022

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



Firma del Experto Informante.

Especialidad

ANEXO 7: BASE DE DATOS

VARIABLE: TRABAJO REMOTO

VARIABLE: PRODUCTIVIDAD LABORAL

Totalmente en desacuerdo. (1)	En desacuerdo. (2)																Ni en acuerdo, ni en desacuerdo. (3)						De acuerdo. (4)									Totalmente de acuerdo. (5)																												
ENCUESTADOS	D1								D2								D3						D1									D2						D3																						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27								
E 1	5	5	4	4	5	5	4	5	3	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	3	5	4	3	4	5	5	5	3	3	4	4	4	2	3	4	5	4	4	4	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5							
E 2	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	3	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	4	5	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3	4	4	5	5	4							
E 3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	3	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	4	4							
E 4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	2	3	3	2	4	4	4	3	2	3	3	3	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	4	2	1	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	3	4	4	3	5	5	5	4	
E 5	4	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4	3	2	2	4	4	4	4	2	2	4	2	2	2	4	4	4	4	2	5	5	5	4	2	4	2	1	4	3	5	3	5	4	4	2	2	2	3	4	4	4	4	4							
E 6	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	5	5	4	4							
E 7	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	4	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	4	2	4	4	4	4	4	3	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	5	5	4	5					
E 8	5	5	4	5	5	5	5	5	4	2	2	4	2	2	2	4	5	4	4	4	4	2	2	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4						
E 9	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	2	2	2	4	4	4	2	2	4	2	4	2	5	3	3	3	3	3	3	4	5	4	3	2	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	2	3	4	3				
E 10	5	4	3	3	4	3	2	5	3	5	3	2	2	3	1	3	3	2	2	2	2	3	2	2	5	4	2	4	4	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4					
E 11	3	5	4	3	5	5	2	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	4	1	3	3	3	4	3	5	3	3	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4						
E 12	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	5	5	5	4	2	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4					
E 13	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	3	3	4	4	2	2	4	3	4	5	5	4	5	1	5	3	5	5	5	1	5	1	5	5	5	1	5	5	1	5	5	4	5	5	4	5					
E 14	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4					
E 15	2	5	4	4	2	4	2	4	2	5	5	2	2	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	5	2	5	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4					
E 16	4	4	4	4	4	2	5	4	2	5	4	4	4	4	2	4	4	2	2	4	2	4	2	4	2	2	4	2	4	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	2	2	1	1	2	2	3	4	4	4	4	4	4					
E 17	3	4	4	3	4	3	2	4	2	3	5	4	4	4	2	3	4	4	2	2	3	3	4	3	5	3	3	3	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	5	5	3	3	1	1	3	3	3	3	3	4	4	4					
E 18	5	5	4	4	4	1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4				
E 19	5	4	1	3	5	4	4	4	1	5	5	2	1	1	1	1	3	5	3	1	1	1	1	1	5	2	2	2	5	2	2	4	2	2	2	4	2	2	4	2	2	3	2	2	2	4	2	2	3	2	2	5	2	2	2	2				
E 20	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2				
E 21	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	2	3	3	2	4	4	4	3	2	3	3	3	3	5	3	5	4	4	5	5	5	3	2	2	4	1	2	1	5	4	2	2	1	1	2	3	4	5	5	4	1	1	2	3	4	5	5	4	1

ANEXO 8



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Lima, 15 de junio de 2022
Carta P. 0314-2022-UCV-VA-EPG-F01/J

Mtro.
JULIO RAUL NAVARRO MENDIVIL
DIRECTOR
DIRECCIÓN DISTRITAL DE DEFENSA PÚBLICA Y ACCESO A LA JUSTICIA DE LIMA NORTE

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a FLORES RAQUI, JANET MARIBEL; identificada con DNI N° 41426076 y con código de matrícula N° 7001247705; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

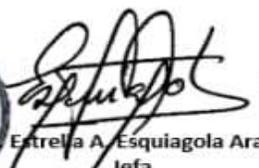
Trabajo remoto y su incidencia en la productividad laboral en el servicio de una Dirección Distrital de Defensa Pública, Lima- 2022

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestra estudiante investigador FLORES RAQUI, JANET MARIBEL asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,




Dra. Estrella A. Esquiagola Aranda
Jefa
Escuela de Posgrado UCV
Filial Lima Campus Los Olivos

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

ANEXO 9



PERÚ

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos

Despacho Viceministerial de Derechos Humanos y Acceso a la Justicia

Dirección General de Defensa Pública y Acceso a la Justicia

Direcciones Distritales de Defensa Pública y Acceso a la Justicia

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

MEMORANDO N° 1960-2022-JUS/DGDPAJ-DDLIMANORTE

A : JANET MARIBEL FLORES RAQUI
Defensora Pública del Área Penal

ASUNTO : Autorización para obtener información para trabajo de investigación

REF. : a) Solicitud N° 379-2022-JUS-DGDPAJ-DDDPAJ-LIMANORTE
b) Carta N° P. 0314-2022-UCV-VA-EPG-F01/J

FECHA : Los Olivos, 27 de junio de 2022

Por medio del presente, me dirijo a usted, en atención a los documentos de la referencia, a fin de autorizarle obtener información para el desarrollo de su trabajo de investigación, denominado "Trabajo remoto y su incidencia en la productividad laboral en el servicio de una Dirección Distrital de Defensa Pública, Lima – 2022", cuyo fin es obtener el grado de maestra en Gestión Pública.

Atentamente,



Firmado digitalmente por NAVARRO MENDIVIL Julio Raul FAU 20131371617 soft Fecha: 2022.06.27 16:18:52 -05'00'

Mtro. JULIO RAÚL NAVARRO MENDIVIL
Director Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia de Lima Norte

JRNM/mct

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 del D.S. 070-2013-PCM y la tercera Disposición Complementaria final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: https://sgd.minjus.gob.pe/gesdoc_web/login.jsp e ingresando el Tipo de Documento, Número y Rango de Fechas de ser el caso o https://sgd.minjus.gob.pe/gesdoc_web/verifica.jsp e ingresando Tipo de Documento, Número, Remitente y Año, según corresponda.

ANEXO 9



RI. N° 1910-2022-UCV-VA-EPG-F05L01/J-INT

RESOLUCIÓN JEFATURAL N° 1910-2022-UCV-VA-EPG-F05L01/J-INT

Lima, 10 de junio de 2022

VISTO:

El proyecto de investigación denominado: **Trabajo remoto y su incidencia en la productividad laboral en el servicio de una Dirección Distrital de Defensa Pública, Lima- 2022**; presentado por el (la) Br. **Flores Raqui Janet Maribel** con código de estudiante N° **7001247705** del programa de Maestría en Gestión Pública – grupo **A4**; y

CONSIDERANDO:

Que, la normativa de la Universidad César Vallejo, señala que el estudiante deberá presentar un proyecto de investigación para su aprobación y posterior sustentación con fines de graduación;

Que, el proyecto mencionado cuenta con opinión favorable del docente de la experiencia curricular de "Diseño y Desarrollo del Trabajo de Investigación" Jaramillo Ostos Dennis Fernando.

Que, es política de la Universidad velar por el adecuado manejo administrativo de los documentos para cumplir las políticas internas de gestión;

Que, el (la) Jefe (a) de la Unidad de Posgrado, en uso de sus facultades y atribuciones;

RESUELVE:

Art. 1°.- APROBAR, el Proyecto de Investigación denominado: **Trabajo remoto y su incidencia en la productividad laboral en el servicio de una Dirección Distrital de Defensa Pública, Lima- 2022**, presentado por el (la) Br. **Flores Raqui Janet Maribel** con código de estudiante N° **7001247705**.

Art. 2°.- DESIGNAR, al docente de la experiencia curricular de "Diseño y Desarrollo del Trabajo de Investigación" **Jaramillo Ostos Dennis Fernando** como asesor(a) del proyecto de investigación mencionado en el artículo 1°.

Art. 3°.- PRECISAR, que el (la) autor (a) del proyecto de investigación deberá desarrollarlo en el semestre en curso y excepcionalmente hasta el semestre siguiente.

Regístrese, comuníquese y archívese.


Dra. Estrella A. Esquiagola Aranda
Jefa
Escuela de Posgrado UCV
Filial Lima Campus Los Olivos

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ANEXO 10

CONSENTIMIENTO INFORMADO ★

Institución Universidad César Vallejo- Filial Lima Norte. Investigadora: Janet Maribel Flores Raqui. Título de la investigación: Trabajo remoto y su incidencia en la productividad laboral en el servicio de una Dirección Distrital de Defensa Pública, Lima- 2022. Estamos invitándolo a participar en el presente estudio de investigación, para la aplicación de los cuestionarios. Al aceptar usted de participar de la aplicación, de manera voluntaria de los cuestionarios, se le garantiza que sus datos serán anónimos, no serán difundidos a otras personas o instituciones, sólo será utilizado para los fines del estudio. Asimismo, los resultados de la investigación serán utilizados con absoluta confidencialidad y permitirá contribuir a la investigación, a las autoridades de su institución y a la sociedad.

- Si acepto
- No acepto